

PIATTAFORMA AGUSTA WESTLAND

APPROVATA ALL'UNANIMITA' DAI COORDINAMENTI NAZIONALI FIM E UILM

• LE RAGIONI

La contrattazione aziendale è un'occasione fondamentale per dare risposte ai bisogni espressi dai lavoratori, attraverso un allargamento e un adeguamento dei diritti individuali e collettivi, oltre al riconoscimento di quote salariali aggiuntive legate anche ai risultati aziendali. Questo percorso permetterà, attraverso una forte partecipazione e condivisione degli obiettivi, di rafforzare la presenza sindacale misurandone la capacità di rappresentare le istanze, vecchie e nuove, in una azienda sempre più protagonista negli scenari mondiali.

• PREMESSE DI QUADRO

In questi 4 anni di vigenza del Contratto ormai scaduto, AgustaWestland è profondamente cambiata, è una multinazionale con la testa in Italia e le gambe in Italia, in Inghilterra e in Polonia, e con molte attività sparse in tutto il mondo.

Con questa contrattazione si dovranno valutare anche tutti gli aspetti legati alla sua Internazionalizzazione che negli ultimi anni ha avuto un'accelerazione con l'acquisizione di PZL e di una parte di Aeronavali di Venezia e con l'apertura o l'approntamento di nuovi siti produttivi (Cina, Libia, Turchia, Russia, India, Algeria, etc.) in aggiunta ai siti già esistenti (Philadelphia, Sud Africa, etc.).

Il percorso industriale vede una accentuata focalizzazione sul Core Business "elicottero" con il conseguente incremento dei carichi di lavoro derivante dalla necessità di rispondere in modo flessibile ed efficace ai mutamenti del mercato elicotteristico mondiale. Questo ha generato un alto livello di stress nei lavoratori con nuove implicazioni su turnistiche, lavoro straordinario, polivalenza, polifunzionalità, etc. etc. Questo è avvenuto in un quadro di incremento occupazionale, sicuramente rilevante ma ancora insufficiente, tenendo conto dei processi di esternalizzazione che hanno visto uscire dal perimetro aziendale attività non considerate dall'azienda "core", oltre che al trasferimento di rilevanti quantitativi in ore di lavoro anche con l'inserimento di aziende fornitrici che prestano la propria attività presso i reparti AgustaWestland.

I risultati di bilancio indicano un buon livello di margini, sicuramente al top nell'universo Finmeccanica, e questo quadro potrebbe perdurare anche nei prossimi anni con i lavoratori che hanno già ampiamente dimostrato di saper rispondere alle sempre maggiori necessità aziendali e oggi si aspettano un giusto riconoscimento economico che non può essere disatteso. Pensiamo che le politiche Aziendali dei prossimi anni debbano puntare a un'ulteriore sviluppo delle professionalità Aziendali, con un'adeguata organizzazione del lavoro e dei percorsi di formazione e di carriera.

Il processo rivendicativo che ci apprestiamo ad attivare dovrà, pur tenendo conto della situazione contingente, essere elemento strategico e di sviluppo che renda questa realtà industriale più competitiva e moderna ma soprattutto più a misura d'uomo proseguendo nel solco della positiva esperienza del contratto aziendale appena concluso nel suo periodo di validità.

Il portafoglio ordini e le prospettive sui carichi di lavoro garantiscono una stagione di consolidamento e di ulteriore espansione aziendale.

La nostra vertenza dovrà quindi definire un equilibrio distributivo che veda i lavoratori beneficiare della positiva condizione aziendale.

Ci prepariamo ad una vertenza con alle spalle un premio di risultato che ha prodotto effetti più che positivi; ciò che abbiamo realizzato in questi anni e la positiva esperienza di quell'accordo ci aiuteranno nella elaborazione delle nostre richieste.

● **RICHIESTE**

POLITICHE INDUSTRIALI - PIANO STRATEGICO: Si rende necessario definire le possibili evoluzioni strategiche dell'azienda, anche nel contesto transnazionale.

Risulta pertanto indispensabile, nel riaffermare gli assetti industriali complessivi di AgustaWestland, confermare il ruolo di Governance italiana, attuando una politica sugli investimenti e sugli organici, atta a mantenere e garantire il presidio tecnologico in tutti gli stabilimenti, confermando, rafforzando ed implementando le missioni ad essi assegnate ed esplicitando in modo chiaro ed esigibile le missioni e le eccellenze dei singoli stabilimenti.

Si chiede pertanto la definizione aggiornata del Piano Industriale per i prossimi tre anni, comprensivo di eventuali aggiornamenti/integrazioni, e la definizione di un percorso vincolante di monitoraggio relativo allo stato di attuazione/avanzamento dello stesso.

Si chiede altresì come AgustaWestland intenda incrementare l'occupazione nel nostro paese, in un'ottica di sviluppo. Gli investimenti dedicati agli insediamenti esteri non dovranno sostituire, limitare o condizionare quelli previsti in Italia, per prodotto, processo, strutture e formazione.

SISTEMA DI RELAZIONI: Riteniamo che negli ultimi anni i rapporti sindacali nei vari siti siano stati improntati da formalismi, accentramenti e rigidità aziendali che non hanno consentito l'individuazione di soluzioni efficienti alle problematiche poste.

Si chiede di integrare, migliorare e sviluppare il sistema di relazioni in essere, valorizzando il ruolo negoziale delle RSU e del Coordinamento Nazionale FIM e UILM definendo un percorso di incontri specifici, che si terranno sia a livello nazionale che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, in cui affrontare temi quali: andamento del piano industriale, andamento dei singoli siti nel loro complesso, nuovi programmi e relativi investimenti, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, etc.).

Si rivendica altresì un effettivo funzionamento dell'osservatorio strategico con visibilità nazionale ed internazionale, prevedendo la sua convocazione almeno una volta all'anno con la partecipazione del CEO AgustaWestland.

Inoltre è necessario che le relazioni siano indirizzate verso una dimensione transnazionale sviluppando ulteriormente le relazioni sindacali europee del CAE AgustaWestland.

DECENTRAMENTO - APPALTI - ESTERNALIZZAZIONI: Alla luce degli ultimi processi di esternalizzazione/cessioni di attività e l'incremento della presenza in fabbrica di società esterne, si chiede un impegno da parte di AgustaWestland affinché sia garantito il rispetto delle norme contrattuali e di legge, le assunzioni con contratti stabili a tempo indeterminato e l'agibilità verso queste imprese, da parte delle RSU e RLS AgustaWestland per verificare e monitorare le condizioni di lavoro al fine di migliorarle.

Definire "Linee Guida" sulla qualità delle relazioni sindacali nelle aziende fornitrici che operano all'interno degli stabilimenti AgustaWestland, partendo dalla loro mappa/status e rendendo noto alle RSU AgustaWestland la tipologia dei contratti nazionali e la loro applicazione.

Si rivendica, in caso di processi di esternalizzazione di attività e di lavoratori, l'utilizzo della contrattazione come unico ed efficace strumento di gestione di tali processi.

OCCUPAZIONE: Nel riconfermare che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale di riferimento, le assunzioni con altre tipologie, devono limitarsi a quello di apprendistato (da prediligere) e in somministrazione a tempo determinato; si chiede che l'anzianità di servizio, maturata da lavoratrici e lavoratori assunti/e dopo aver operato in azienda in regime di somministrazione, debba essere riconosciuta a tutti gli effetti e per tutti gli istituti contrattuali nazionali e aziendali.

Per il contratto di apprendistato, si chiede la riduzione del periodo di transizione al contratto indeterminato e l'aumento degli importi economici previsti. Si ritiene poi fondamentale il recupero del Turn-Over.

SALARIO – PREMIO DI RISULTATO: Si chiede pur confermando il meccanismo in essere, una verifica dello stesso per apportare eventuali aspetti migliorativi quali:

- Verifica incidenza % del R.O.S. sul Premio Complessivo;
- Utilizzo dell'indicatore economico R.O.S. al netto di "Partite Straordinarie";
- Ritarare/Rivedere gli indici di Produttività Specifica anche in relazione alle modifiche organizzative avvenute;
- Individuare sistemi di riconoscimento del premio progressivi e non più a scalini;
- Consolidamento del premio attuale;
- Si chiede un importo economico del P.d.R. al 5° livello pari a euro **6.000,00 (seimila)**.

PROFESSIONALITA'- INQUADRAMENTO: FIM e UILM ritengono la professionalità dei lavoratori un patrimonio unico e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. FIM e UILM hanno da sempre richiesto alla direzione aziendale di definire percorsi di riconoscimento e valutazione di tutti quegli aspetti professionali che vengono espressi in azienda e non sono, oggi, riconosciuti dal CCNL.

La crescita professionale delle risorse umane, presenti in Azienda, dovrà essere meglio abbinata ad una struttura organizzativa leggera, flessibile, diversa da quella che oggi la direzione tenta di mettere in campo e in nessun modo coercitiva dell'espressione professionale individuale.

Per poter metter in condizione i lavoratori di esprimere il massimo della loro potenzialità, è indispensabile avere un'organizzazione del lavoro che metta al primo posto la crescita e la valorizzazione della professionalità delle risorse umane.

Ed è per queste ragioni che FIM e UILM ritengono profondamente sbagliato l'atteggiamento, perpetrato ormai da anni dall'Azienda di utilizzare Dirigenti andati in pensione come consulenti e facendogli svolgere le medesime attività e le medesime responsabilità che avevano prima del pensionamento, il tutto a discapito di giovani e capaci lavoratori che potrebbero benissimo svolgere tali funzioni crescendo professionalmente, ringiovanendo la platea dei dirigenti e creando nuove prospettive.

FIM e UILM ritengono che sia indispensabile che in questa contrattazione si possano concordare percorsi organizzativi e professionali che rilancino la professionalità specifica dei lavoratori con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano presente in azienda.

Riteniamo sia ormai necessaria e non più rinviabile la definizione di un nuovo sistema di inquadramento professionale che tenga conto di quanto fino ad oggi definito dalla "Commissione Professionalità" e da quanto emerso nel confronto, sul tema, con Finmeccanica.

Di conseguenza è necessario:

per gli IMPIEGATI

- Definire percorsi di carriera negli specifici settori aziendali.
Nello specifico dovranno essere indagati gli elementi che collegano tra loro le seguenti fasi della vita lavorativa:
Addestramento - Attività specialistiche polivalenza - Attività gestionali -Trasferimento delle conoscenze;
- Definire, all'interno dei percorsi individuali, delle verifiche pianificate che possano innescare un processo di mobilità professionale;
- Definire un sistema trasparente della valutazione della prestazione;
- Definire un sistema che permetta sbocchi di carriera per il personale diplomato;
- Adeguare i valori economici dell'ERA;

per gli OPERAI

- Definire un sistema che permetta sbocchi di carriera per gli operai con diploma/laurea;
- Trasformare OPERA da elargizione una-tantum a riconoscimento economico duraturo, rivedendo le metodologie del suo riconoscimento con l'obiettivo di garantire la partecipazione sindacale ai processi di definizione e verifica;
- Allargare OPERA agli apprendisti;
- Definire le modalità per dare sbocco alla qualifica impiegatizia a quei lavoratori della Qualità attualmente inquadrati nella qualifica operaia;
- Rivalutare economicamente i riconoscimenti professionali operai concordati nei precedenti accordi (vedi EPA 4);
- Superare il profilo EPA1 in EPA2 per un successivo sbocco in 5S delle figure professionali presenti in alcune aree specifiche. (plafonati);
- Incrementare l'indennità riconosciuta all'Operatore Controllore;
- Definire un elemento retributivo per Operatore Processi Speciali;

ALTE PROFESSIONALITA':

7°LIVELLO/QUADRI

Per queste specifiche categorie professionali, all'interno di AgustaWestland, in applicazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto il 27.10.2007 tra Finmeccanica e FIM-FIOM-UILM Nazionali si rende necessario:

- Prevedere l'istituzione di un premio economico variabile, aggiuntivo al P.d.R., che tenga conto della qualità e quantità del lavoro prestato;
- Definire un piano formativo specifico per queste categorie, definendone criteri e modalità di fruizione;
- Definire criteri per l'individuazione delle fasce di appartenenza dei Quadri e i relativi benefits;
- Estendere a tutti i Quadri il sistema di incentivazione basato sul raggiungimento di obiettivi e costituire una Commissione Congiunta per il monitoraggio dello stesso.

TRASFERTE E TURNI: Si chiede di ridefinire l'attuale normativa trasferte e l'adeguamento economico delle varie voci che la compongono in relazione alla configurazione/struttura che si è data AW, e all'aumento dei costi del carburante.

FORMAZIONE – PARI OPPORTUNITA': Definire, sia per gli impiegati sia per gli operai, percorsi formativi pianificati, mirati sia agli specifici obiettivi produttivi (capacità operative e di esecuzione) che agli aspetti qualitativi delle proprie attività anche legate ai rapporti del proprio prodotto con gli altri enti aziendali coinvolti; questo con l'obiettivo di stimolare i rapporti costruttivi e propositivi tra i vari enti coinvolti.

Prevedere la formazione finanziata da FondImpresa dedicata specificatamente ai delegati RSU su argomenti quali: lettura dei bilanci, leadership, working group, etc etc.

Si chiede l'attuazione di quanto previsto dalla Carta di parità, in merito alla crescita professionale di genere.

ORARIO DI LAVORO – PERMESSI – FERIE: Fermo restando l'orario di lavoro di riferimento di 8 ore al giorno, per 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, si chiede l'estensione ed il miglioramento dei meccanismi di flessibilità in essere e più precisamente:

- Incremento della flessibilità in ingresso/uscita per tutti i lavoratori impiegati;
- Introduzione dell'orario flessibile a minuti per gli operai a giornata;
- Estensione a tutti gli stabilimenti del regime "recupero ritardi" per operai ed impiegati, oggi presente negli stabilimenti di Lonate Pozzolo e Sesto Calende;
- Estensione della flessibilità in ingresso/uscita anche al personale in regime di part-time;
- Si chiede l'incremento delle indennità di turno;
- Attivare politiche aziendali di incentivazione al part-time per i lavoratori e le lavoratrici che lo richiedono, e il ripristino della modalità secondo cui i contratti di part-time vengono stipulati di norma avvalendosi, se richiesto, del supporto e della supervisione della RSU.

SALUTE – AMBIENTE – SICUREZZA: Nell'ambito delle informazioni generali si chiede di prevedere una sede specifica in cui vengano evidenziati gli investimenti a preventivo e a consuntivo per le attività legate alle tematiche dell'ambiente della sicurezza e della prevenzione.

Si chiede l'istituzione del Coordinamento Nazionale AugustaWestland degli RLS e la definizione del monte-ore di permessi dedicati.

Si chiede, nel riconfermare quanto previsto dal precedente accordo relativamente agli RLS ed alla loro formazione/informazione, di istituire un sistema di incontri aggiuntivi a quelli previsti per legge, al fine di affrontare eventuali tematiche specifiche legate a singoli reparti o attività.

Si chiede l'aumento del monte-ore di formazione aggiuntiva il cui programma annuale andrà concordato con gli RLS.

Si chiede un'informativa puntuale nei confronti degli RLS in relazione al personale operante nel rispettivo sito, con particolare attenzione a quello operante in regime di appalto.

Si chiede la definizione di un sistema complessivo di gestione di salute, sicurezza e ambiente che preveda l'istituzione di tavoli locali con la partecipazione degli enti preposti, esteso agli RLS delle aziende appaltatrici ed un osservatorio nazionale.

Si chiede l'introduzione di un'ora di assemblea retribuita aggiuntiva a quelle previste dal CCNL, specificatamente dedicata alle tematiche della sicurezza.

Si chiede, inoltre, sulla tematica complessiva della salute, l'istituzione di una commissione paritetica dedicata all'individuazione e promozione di campagne specifiche di prevenzione da

svolgere periodicamente attraverso le strutture del sistema sanitario nazionale, con spese a carico dell'azienda.

FIM e UILM ritengono necessario introdurre la figura dell'RLS di sito e definire le relative agibilità e modalità operative.

VARIE: Si chiede la definizione di alcuni istituti di carattere generale e sociale quali:

- Estensione dell'assicurazione "extra professionale" agli operai;
- Creazione di un circolo ricreativo(CRAL)/circolo sportivo AgustaWestland in prossimità dei siti;
- Presentazione delle RSU nei corsi finanziati da FondImpresa;
- Trasporto Locale: convenzioni con società di trasporto per facilitare il raggiungimento del luogo di lavoro;
- Concessione di permessi retribuiti per particolari esigenze familiari (nascita figli, esigenze sanitarie dei figli minori, genitori anziani etc.) tenendo conto delle innovazioni normative.

ASILI NIDO:

- Estensione della convenzione "Asili Nido" anche ai residenti;
- Estensione della convenzione "Asili Nido" anche ai lavoratori che scelgono istituti diversi da quelli esistenti nel paese dove ha sede lo Stabilimento AgustaWestland;
- Formalizzazione dell'estensione della convenzione "Asili Nido" alle scuole dell'infanzia.

DIRITTO ALLO STUDIO:

- Incremento ed estensione del "diritto allo studio" a chi frequenta Studi Universitari e Master;
- Incremento quota "rimborso Corso di Studio";
- Erogazione contributo aziendale per acquisto libri di testo;

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA: Si chiede l'avvio immediato di quanto concordato in materia nel precedente accordo integrativo di Gruppo.

QUOTA SERVIZIO CONTRATTUALE: Alla positiva conclusione della vertenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesta una quota associativa straordinaria una-tantum pari a 40 euro, con le modalità definite da FIM e UILM.

• **MODALITÀ DI CONSULTAZIONE**

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale FIM e UILM e delle RSU di AgustaWestland, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione dei lavoratori per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Nella fase finale della trattativa, tutte le RSU, sulla base di testi chiaramente valutabili, si esprimeranno su un giudizio di mandato alla delegazione trattante al fine di chiudere il confronto.

In base all'accordo CGIL-CISL-UIL/Confindustria del 28 giugno 2011 l'ipotesi di accordo sarà sottoposta al voto di tutte le RSU.

Successivamente alla conclusione del negoziato, l'ipotesi di accordo sarà sottoposta a consultazione di tutti i lavoratori.

Roma, 12 aprile 2012

FIM E UILM NAZIONALI
IL COORDINAMENTO NAZIONALE
AGUSTA WESTLAND