FIM-CISL

FIOM-CGIL

Segreterie nazionali
Corso Trieste, 36 Roma - 00198 Roma tel. +39 06 852621

PROT.: SH/II/2009-663
OGGETTO: PIATTAFORMA CONTRATTUALE II LIVELLO

Roma, 18 febbraio 2009

Spett.le

ELSAGDATAMAT – DIREZIONE
c.a. Dott. Rogari
Fax 010-6582730

e p.c. **ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI GENOVA**
Fax 010-8338225

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm inviano in allegato alla presente copia della piattaforma rivendicativa per la contrattazione di II livello per il Gruppo ElsagDatamat, approvata a larga maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti della stessa.

Contestualmente le scriventi Segreterie nazionali chiedono l'attivazione del confronto negoziale attraverso la fissazione del primo incontro al riguardo.

In attesa di un Vostro riscontro, si inviano distinti saluti.

SEGRETERIE NAZIONALI

FIM-CISL
T. Roncone

FIOM-CGIL
S. Haertter

UILM-UIL
M. Ghini

Allegati: piattaforma

FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM

Segreterie nazionali
Corso Trieste, 36 Roma - 00198 Roma tel. +39 06 852621

ElsagDatamat S.p.A. e aziende controllate

Piattaforma Contrattuale II° livello

Le ragioni

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e per consolidare e far crescere la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro.
Il miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle performances aziendali sono i terreni di intervento privilegiati della contrattazione aziendale; tutto ciò – affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con le lavoratrici ed i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto – misurerà la nostra capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti nelle aziende e i bisogni vecchi e nuovi che esprimono le lavoratrici ed i lavoratori.

Premesse di quadro

La Elsag SpA dopo un lungo periodo di incertezza, nel 2005 è rientrata definitivamente a far parte degli assets strategici del Gruppo Finmeccanica, trovando una propria collocazione nella filiera dell'Elettronica per la Difesa, pur mantenendo un carattere industriale articolato, che comprende a tutt'oggi attività legate squisitamente al settore civile. L'acquisizione di Datamat ed i vari passaggi di natura societaria che si sono succeduti, stanno ora delineando un assetto, il cui perimetro ha iniziato ad assumere caratteristiche più chiare e definite,che vede ElsagDatamat SpA come capogruppo e come principali controllate la AMTEC SpA ed SSI SpA.
La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto e comprende le rivendicazioni comuni delle aziende sopraccitate (ElsagDatamat, Amtec, SSI, Electron, ecc.).

Richieste

Politiche industriali

A fronte dell'evoluzione del settore di riferimento di ElsagDatamat e del piano industriale della

stessa, nonché delle possibili evoluzioni strategiche del Gruppo, si ritiene necessario operare affinché questa nuova realtà industriale acquisti un adeguato posizionamento anche sui mercati internazionali, fermo restando che è indispensabile consolidare e sviluppare le capacità industriali, professionali ed i perimetri complessivi del Gruppo.

Piano strategico

Si richiede pertanto la definizione aggiornata del **Piano strategico e industriale** per i prossimi quattro anni, definendo il ruolo delle aree di business e dei singoli stabilimenti (missione industriale, area di eccellenza, etc.); per ogni sito dovranno essere definiti i relativi investimenti divisi per tecnologia di processo e di prodotto definendo gli obiettivi di miglioramento per mantenere e potenziare i livelli occupazionali, i prodotti e i vari marchi che caratterizzano la società.

Sistema di relazioni e Coordinamento Sindacale

Si richiede e la costituzione di un Coordinamento nazionale di Gruppo.

Si richiede la definizione di un sistema complessivo di relazioni industriali. Tale sistema dovrà tra l'altro prevedere che nell'ambito di incontri specifici, che si terranno sia a livello di Gruppo che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, siano affrontati temi quali: andamento complessivo e delle singole aree di business, andamento dei singoli siti, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, ecc.), decentramento.

Per quanto attiene al Coordinamento nazionale di Gruppo, si richiede la definizione delle modalità del concorso spese e le ore spettanti ai componenti del Coordinamento sindacale applicando quanto previsto per il trattamento di trasferta in materia di rimborso delle spese di viaggio e per i pasti.

Razionalizzazione normativa

In vista del carattere articolato e composito del Gruppo, si richiede l'istituzione di un'apposita Commissione paritetica con il compito di "fotografare" in modo capillare l'accordistica, i trattamenti, gli istituti e le prassi attualmente in essere, che si intendono integralmente confermati. Sulla base del lavoro svolto dalla Commissione, le parti si incontreranno a livello nazionale per valutare la possibilità di individuare eventuali percorsi di razionalizzazione.

Decentramento

In relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato a un consistente incremento delle quote di attività e di ciclo produttivo assegnate ad altri soggetti industriali fornitori (indotto), si richiede che tale materia venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di singolo stabilimento, definendo un'adeguata forma di coordinamento tra le stesse, per evitare che a livello di sito ed a livello complessivo, si producano perdite di competenze, professionalità e know-how.

Obiettivo di tali commissioni - sarà anche quello di monitorare - almeno semestralmente - quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, verificando, a partire dalle tipologie contrattuali applicate, l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Particolare attenzione dovrà essere data dall'azienda alla necessità di favorire lo sviluppo di un indotto locale qualificato ed affidabile sotto un profilo industriale, contrattuale e normativo.

Appalti/Esternalizzazioni

L'azienda dovrà comunicare almeno semestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ditte in appalto

presenti negli stabilimenti con informazioni specifiche su organici, missione produttiva, durata dell'appalto, effettivo rispetto delle norme legislative e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro con i propri dipendenti, con particolare attenzione alle questioni legate a salute, ambiente e sicurezza, all'esercizio dei diritti sindacali e ad un rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore merceologico di appartenenza. A tal fine andranno costituite apposite commissioni a livello di sito.
Inoltre l'Azienda si dovrà impegnare a verificare preventivamente che le ditte in appalto rispettino in modo vincolante le norme di legge, in particolare per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le disposizioni contrattuali del CCNL del settore merceologico di riferimento e che non si siano rese responsabili di violazioni contrattuali, irregolarità contributiva o di comportamenti antisindacali.
A tal fine si richiede che l'azienda provveda all'istituzione di un apposito albo dei fornitori, basato su regole e criteri trasparenti e verificabili.
L'Azienda deve inoltre impegnarsi al fine garantire che alle lavoratrici ed ai lavoratori delle ditte in appalto operanti presso le proprie sedi sia fornito o il ticket pasto o l'accesso alla mensa.
Per quanto riguarda l'assegnazione di eventuali appalti, si richiede inoltre la definizione di una procedura che impegni l'azienda ad evitare meccanismi di ribasso che mettano a rischio i livelli occupazionali e le relative garanzie contrattuali delle aziende interessate.
In caso di processi aziendali di esternalizzazione, si rivendica il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di tali processi.

Consulenti

Si ribadisce che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per alti profili professionali. A tale riguardo l'azienda informerà almeno semestralmente le RSU di stabilimento del numero e tipologia dei contratti di consulenza, durata e allocazione degli stessi, anche in riferimento alle commesse interessate.

Lavori atipici

Al fine di contenere l'utilizzo di forme di lavoro atipico, si rende necessario definire - in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale - adeguate forme di garanzie e di protezione per le lavoratrici ed i lavoratori interessati.
In particolare:

- A livello centrale dovranno essere concordati:
  - tipologia dei contratti atipici cui si farà ricorso
  - tempo di utilizzo degli stessi e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato
  - percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi e di sito.
- A livello locale dovrà essere concordato preventivamente con le OO.SS FIM FIOM UILM e le RSU:
  - tipologia dei contratti atipici e relative causali di utilizzo
  - informazione/monitoraggio/gestione delle varie forme di contratto atipico presenti (durata degli stessi, loro trasformazione a tempo indeterminato, rispetto della percentuale massima concordata)
- PER TUTTE LE FIGURE INTERESSATE A FORME DI LAVORO ATIPICO dovranno essere riconosciuti tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo indeterminato (PdR, eventuali maggiorazioni per cambio turno, etc.) non chè gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

Salario – Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede la conferma/l'istituzione di un SALARIO per OBIETTIVI o PREMIO di RISULTATO legato a indicatori semplici (facilmente controllabili dalla RSU e comprensibili alle lavoratrici ed ai lavoratori) che dovranno essere più di uno in concorso tra loro.
Conseguentemente il meccanismo incentivante sarà caratterizzato da indicatori di Produttività/Efficienza/Efficacia/Qualità, tali da consentire la possibilità di intervento e controllo – nonché miglioramento – dell'organizzazione del lavoro.
Una parte del premio, la cui entità non sarà preponderante rispetto agli altri indicatori, sarà legata ad un indice di redditività aziendale di tipo bilancistico, quale ad esempio il **Margine Operativo, Risultato Operativo o ROS.**
In particolare, sia per l'indice di **redditività** che sarà identificato, che per gli altri indicatori di **produttività**, gli obiettivi dovranno essere coerenti con quelli previsti dal budget nonché dai programmi produttivi aziendali.
Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche, sia a livello centrale che nei singoli siti, preventivo e consuntivo, per il monitoraggio dell'andamento degli stessi e per la rimozione di eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Determinazione del Premio di Risultato

Il Premio dovrà essere caratterizzato escludendo meccanismi on/off o soglie minime da raggiungere a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche "*a gradini/gradoni*" e modificando i meccanismi penalizzanti previsti nel sistema premiante attualmente in essere. L'incidenza salariale complessiva degli indicatori prescelti sarà data quindi dalla somma degli stessi.
Una parte degli importi del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzata con modalità da concordare attraverso il consolidamento di un importo equivalente alla media ponderata di quanto erogato come PdR durante la vigenza del precedente accordo, ovvero che derivi dai sistemi premianti precedentemente in essere e comunque riferito a tutti i dipendenti.

Valore ed erogazione del Premio di Risultato

L'attuale Premio di Risultato dovrà avere un incremento annuo – a regime – pari a 1.500 euro al 5° livello parametrato su due/tre fasce.
La corresponsione dovrà prevedere l'erogazione della quota relativa al parametro di redditività annualmente e la rimanente (parte relativa all'indicatore di produttività/efficienza/efficacia) su base d'anticipazione orientativamente trimestrali.
Tale incremento (1.500 euro al 5° livello) andrà a costituire il nuovo Premio di Risultato, ove questo istituto oggi non sia presente.

Professionalità e Inquadramento

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma. Riteniamo necessario allineare la situazione dell'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti di Elsag Datamat e delle aziende controllate alle loro attuali competenze, attraverso:

1. verifica sulle modalità di applicazione della parificazione tra operai ed impiegati introdotta nel rinnovo del CCNL del 20.1.2008;
2. in tale contesto è necessario creare di un percorso di riconoscimento delle professaionlità

operaie che dia sbocco e crescita agli alti livelli di professionalità degli operai di ElsagDatamat (con particolare attenzione all'ex 6° livello Intersind);
3. la creazione di nuovi profili inquadramentali/professionali per operai e impiegati, che tenendo conto dell'evoluzione del settore, siano in grado di dare sbocco e crescita agli alti livelli di professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori di Elsag Datamat e delle aziende controllate.

Si richiede in sostanza la definizione di un sistema di classificazione e valutazione professionale, che consenta di superare i limiti dell'attuale meccanismo di inquadramento contrattuale, inadeguato a rappresentare tutte le professionalità esistenti nelle aziende ad alta tecnologia come questa.
Tale nuovo meccanismo dovrà essere legato anche al ruolo (non più solo la mansione) e alla professionalità espressa (e non solo quella richiesta), a caratteristiche di polivalenza, polifunzionalità, etc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.
A tale riguardo dovrà operare una Commissione nazionale "professionalità".
Tale Commissione dovrà operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutte la lavoratrici ed a tutti i lavoratori evitando possibili forme di discriminazione (es. operai, lavoratrici e lavoratori over 50, categorie protette, ecc.).
Fermo restando il ruolo delle RSU su tale materia, andrà istituito un sistema di verifiche annuali a livello di sito.

Job-Posting e mobilità

Si richiede di ampliare e sistematizzare la pratica del job-posting va ampliata e resa sistematica, in particolare:

1. Le risposte alle inserzioni vanno trattate con riservatezza Tutte le risposte alle inserzioni devono essere evase (deve esserci sempre un riscontro)
2. La mobilità interna non deve essere penalizzante rispetto al percorso di carriera/crescita professionale

Pari opportunità e tutele specifiche

Si richiede, come previsto dalla normativa vigente in materia, la costituzione di una commissione paritetica per le pari opportunità con il compito di:

1. monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
2. promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
3. favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie anche attraverso l'attuazione di specifici progetti di formazione professionale;
4. promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
5. verificare la possibilità di ulteriori flessibilità per le lavoratrici madri o lavoratori padri, anche in attuazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Si richiede inoltre la comunicazione, con cadenza annuale, alle RSU dei dati statistici disaggregati per genere sia per i singoli siti, che per le categorie di appartenenza, in relazione ad: assunzioni, passaggi di categoria, distribuzione per categoria, RAL, permanenza della popolazione aziendale nelle categorie/funzioni, formazione erogata (caratteristiche e tipologia dei corsi, modalità di erogazione, durata, etc.), scolarità, anzianità di servizio, concentrazione per fasce di età, etc..

Tali dati andranno analizzati approfonditamente anche nell'ambito della suddetta commissione, al fine di individuare eventuali penalizzazioni (uomo/donna, fasce di età, ecc.) e di studiare opportune soluzioni, che saranno oggetto di confronto a livello nazionale.
Per quanto riguarda le lavoratrici ed i lavoratori disabili/categorie protette, tale commissione, in stretta collaborazione con gli RLS, avrà anche il ruolo di verificare il rispetto delle normative legislative esistenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito.

7° livello

Riconoscendo l'importante ruolo svolto da questa specifica categoria professionale nonché la rilevanza anche numerica della stessa all'interno di Elsag Datamat e delle aziende controllate, in applicazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto il 27.10.2007 tra Finmeccanica e Fim-Fiom-Uilm nazionali, si richiede il riconoscimento di particolari aspetti relativi ai 7i livelli, quali la definizione di un importo economico adeguato e aggiuntivo al P.d.R., legato a diversi parametri fra cui quantità e qualità della prestazione da erogarsi al raggiungimento di obiettivi da definirsi;

Quadri

Per quanto riguarda la categoria dei Quadri, altrettanto rilevante sia in termini di ruolo che a livello numerico, si richiede un percorso di confronto finalizzato a monitorare e verificare lo stato di applicazione del suddetto Protocollo d'Intesa, con particolare attenzione ai premi ed ai benefits, nonché la definizione delle modalità di erogazione della formazione specifica prevista nel Protocollo d'Intesa sulle alte professionalità;

Trasferte

Si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici agli indici ISTAT, anche al fine di individuare opportuni meccanismi di rivalutazione periodica.
Si richiede che il valore del rimborso a piè-di-lista venga inteso come valore medio a pasto a trasferta.
Si richiede che siano previsti meccanismi di salvaguardia delle lavoratrici e dei lavoratori in tema di anticipazione delle spese di trasferta.
Si richiede, per le lavoratrici ed i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio sanitario, l'istituzione di una procedura aziendale, gestita con i medici di stabilimento, che preveda tutte le informazioni e le azioni necessarie per garantire una adeguata prevenzione igienico sanitaria. La diffusione della procedura a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori andrà effettuata anche mediante ausili informatico/documentali e corsi.
Tutte le visite e le eventuali profilassi saranno a totale carico dell'Azienda.
Inoltre si richiede per le lavoratrici ed i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio guerra/terrorismo una particolare attenzione e garanzie di rientro immediato qualora la situazione lo richieda.

Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.
La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutte le lavoratrici ed a tutti lavoratori.
Si deve definire un monte ore annuo per iniziative di formazione, capaci di offrire opportunità formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, nonché la possibilità di utilizzare a tale riguardo il sistema informatico esistente.
Ogni percorso formativo dovrà essere alla fine formalizzato e certificato, anche al fine di

riconoscere la professionalità raggiunta dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati.
Al fine di garantire un equo coinvolgimento di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, si chiede la divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.
Si richiede che, nell'ambito di specifici incontri di sito con cadenza annuale venga fornita un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che l'Azienda intende avviare e in particolare:

1. Dati disaggregati alla RSU per Centro, Categoria, Tipologia di corso.
2. Indicazione numerica dei partecipanti e della durata dei corsi, con dati disaggregati per genere e che consentano di individuare la quantità di ore fruite dalle singole categorie di partecipanti (per genere, categoria, anzianità, scolarità, etc.)
3. Esposizione dei risultati delle schede di valutazione dei corsi da parte dei partecipanti
4. Istituzione di un meccanismo che renda visibile l'eventuale richiesta di formazione da parte del dipendente
5. Definizione dei criteri di gestione e fruizione per la formazione specifica, in funzione dei ruoli professionali
6. Comunicazione dei risultati della formazione finanziata

Tutti i dati di cui ai punti precedenti si intendono distinti per:

- formazione finanziata
- formazione da piani predisposti dalla Capogruppo Finmeccanica
- formazione interna aziendale

Tali incontri saranno inoltre occasione per uno specifico confronto finalizzato all'analisi dei fabbisogni formativi segnalati dalle RSU ed alla definizione dei criteri per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di formazione.

Orario di lavoro

Fermo restando l'orario di lavoro di riferimento di 8 ore al giorno, per 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, ferma restando la necessità di salvaguardare le specificità esistenti a livello di sito, si richiede per tutti i siti l'applicazione delle condizioni di miglior favore oggi esistenti.

Gestione del tempo

- **Part-Time**: si rivendica l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale. Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita accessibili al personale impiegato a tempo pieno.
  I contratti di part-time dovranno essere stipulati avvalendosi del supporto e della supervisione della RSU.
  Il part-time dovrà essere accessibile a tutte le categorie, stabilendo dei tetti massimi percentuali di miglior favore rispetto a quelli previsti dal CCNL vigente.
- **Telelavoro**: promuovere/attuare attraverso uno specifico confronto con le OO.SS. e le RSU tale forma di organizzazione del lavoro recependo quanto già previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, anche tenendo conto dell'esito della sperimentazione svolta in SSI.
- **Prestazioni extra-orario**: si richiede che, per le figure professionali per le quali non è previsto contrattualmente il pagamento (6° livello), venga istituito un meccanismo di recupero / pagamento delle prestazioni extra-orario.

Ticket pasto

Si richiede di adeguare il valore del ticket pasto dove è previsto tale istituto. Si richiede

l'introduzione di un servizio mensa nei siti in cui attualmente non è presente, o in caso di comprovata impossibilità, l'estensione dell'istituto del ticket pasto.

Bacheca elettronica

Oltre alla conferma delle prassi di comunicazione in uso, si chiede che a tutte le RSU e al coordinamento nazionale l'uso di un apposito spazio informatico sulla rete aziendale (Intranet) con le stesse modalità e contenuti delle tradizionali bacheche esistenti, attraverso la dotazione alle RSU di un Personal Computer collegato alla rete, di relativa stampante, nonché collegamento internet, telefono e fax in applicazione del vigente CCNL.

Salute, ambiente e sicurezza

Si richiedono:

- La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro ed allo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale, anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal T.U. in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione al Documento di Valutazione dei Rischi.
- La promozione del ruolo e delle competenze degli RLS attraverso l'impegno dell'Azienda a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale anche attraverso programmi specifici di formazione congiunta.
- La definizione di regole e procedure per favorire l'esercizio di un ruolo partecipativo degli RLS (modalità di accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ecc.).
- Un'ora di assemblea retribuita/anno (indetta unitariamente), da aggiungere a quelle previste dalla legge 300/70, finalizzata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.
- 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.

Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario

Si richiede la costituzione di un fondo sanitario aziendale integrativo e non sostitutivo del SSN, per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Questioni sociali

Si richiede, ove sussistano le necessità, la realizzazione di un asilo nido aziendale utilizzando i fondi pubblici (nazionali, regionali), ovvero la stipula di apposite convenzioni con le strutture pubbliche presenti nel territorio.

Si richiede un ampliamento in quantità e in flessibilità nella fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/00, con particolare attenzione alle casistiche legate all'assistenza (figli, famigliari, ecc.).

Si richiede ampliare la casistica attualmente in essere per la fruizione dei 3 giorni di congedo parentale.

Per quanto attiene ai permessi per visita medica, si richiedere di estendere la prassi di miglior favore attualmente in essere nel Gruppo.

Si richiede di conoscere tutte le convenzioni attualmente in essere a livello aziendale e di sito, anche al fine di procedere ad un loro ampliamento.

A fronte di specifiche richieste, si richiede di rendere disponibili le strutture aziendali al fine agevolare la costituzione di CRAL.

Etica ambientale

Si richiede l'istituzione di Commissioni a livello di sito finalizzate ad individuare azioni volte a conseguire un minore impatto ambientale, sia per quanto riguarda le attività aziendali, che per quanto riguarda mense e altri servizi aziendali (p.es. abolizione di materiali a perdere, raccolta differenziata dei rifiuti, misure finalizzate al risparmio energetico, mobility management, etc.).

Reperibilità

Laddove tale istituto non sia già normato nell'ambito dell'accordistica aziendale, se ne richiede la regolamentazione, con particolare attenzione all'incompatibilità tra tale istituto e la fruizione delle ferie, nonché l'adeguamento economico dei trattamenti in essere.

Assorbimenti

Si richiede la formalizzazione del superamento degli assorbimenti degli aumenti derivanti dai rinnovi del CCNL, come già previsto in diverse realtà aziendali del Gruppo.

Festività

Ove non presente, si richiede il pagamento delle festività cadenti al sabato.

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 30 euro, con le modalità definite da Fim-Fiom-Uilm in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

Modalità di consultazione e validazione del percorso contrattuale

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU ElsagDatamat e delle aziende controllate, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Tale percorso, di consenso democratico, avverrà anche in fase finale di trattativa, ossia al momento dell'ipotesi finale e sulla base di un giudizio positivo del coordinamento unitario e delle RSU, sarà richiesto attraverso un referendum il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

FIM-FIOM-UILM NAZIONALI
COORDINAMENTO DELLE RSU DEL GRUPPO ELSAG DATAMAT

Roma, 17 febbraio 2009