



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

Roma, 8 giugno 2010

Raccomandata A.R.  
(anticipata via fax)

Protocollo.: AM/eg/2010/2127

Spettabile

Direzione Aziendale  
**Vitrociset Spa**  
c.a. *Ing. T. Pompei*  
c.a. *Dott. M. Galeazzi*  
Via Tiburtina, 1072 – Roma  
fax 06-88202259 - 06-88204431

Spettabile  
Unione degli Industriali di Roma  
Via Andrea Noale, 206 – 00155 Roma  
Fax 06-8554678

**OGGETTO: PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2° LIVELLO**

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm, chiedono la formale attivazione di un tavolo di confronto afferente la contrattazione di II livello.

A tale riguardo si allega alla presente la piattaforma rivendicativa – approvata a larghissima maggioranza dai lavoratori di Vitrociset Spa – contenente i capitoli che dovranno essere oggetto del Contratto integrativo aziendale.

In attesa di un Vostro cortese riscontro, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

Fim-Cisl  
R. Sopranzi  
*R. Sopranzi*

Segreterie nazionali  
Fiom-Cgil  
A. Marcopoli  
*A. Marcopoli*

Uilm-UIL  
M. Cerri  
*M. Cerri*

Allegata: piattaforma contrattuale 2° livello Vitrociset Spa (pagine 9)



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

## **Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo di II livello VITROCISSET S.p.A.**

### **LE RAGIONI**

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni 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 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 i lavoratori.

### **PREMESSE DI QUADRO**

La presentazione della piattaforma rivendicativa di VITROCISSET S.p.A. cade in un momento delicato e non privo di incertezze per quanto riguarda le prospettive strategiche, industriali, economiche e produttive della stessa.

Incertezze in parte fugate dalla presentazione del piano industriale triennale 2010-2012 che ha al centro il raggiungimento di ambiziosi traguardi.

L'acquisizione di EDA ha aperto degli importanti scenari di sviluppo del business in settori non usuali per VITROCISSET e questo, associato agli investimenti effettuati in CAI ed al consistente aumento di capitale, sono condizioni necessarie per garantire un indispensabile e consistente sviluppo industriale.

La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto di queste premesse.

### **RICHIESTE**

#### **POLITICHE INDUSTRIALI**

La nuova configurazione societaria che si sta prefigurando per VITROCISSET, porta alla necessità di avere la realtà tecnologica e industriale a livelli di oggettiva eccellenza e di adeguati livelli gestionali, operativi e di redditività.

Risulta quindi indispensabile attuare una politica di incremento degli investimenti in R&S, atta a garantire e rafforzare le missions societarie, al fine di consolidare il presidio tecnologico nelle aree merceologiche di riferimento.

- Piano strategico. Si richiede pertanto la puntuale definizione ed aggiornamento del Piano industriale triennale.  
In tale contesto si rende necessario rilanciare tutte le attività peculiari dell'azienda e connesse alle specifiche professionalità presenti, continuando nell'opera di internalizzazione delle attività attualmente affidate all'esterno.
- Sistema di relazioni. In incontri specifici, che si terranno a livello di Azienda orientativamente due volte all'anno, saranno affrontati temi quali: andamento aree di business, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, etc).

## **LAVORI ATIPICI**

Nell'ambito della contrattazione per la piattaforma integrativa le problematiche inerenti le tipologie di lavoro atipico assumono grande importanza visto, negli ultimi tempi, il progressivo utilizzo da parte di tali forme di lavoro. Si rende quindi necessario definire, in applicazione ed in aggiunta a quanto già previsto dal contratto nazionale, ulteriori ed adeguate forme di garanzie e di protezione per i lavoratori interessati.

In particolare dovranno essere concordati:

- Tipologia dei contratti atipici cui si intende fare ricorso.
- Motivazioni che portano all'utilizzo dei contratti atipici in luogo di un'assunzione a tempo indeterminato.
- Durata dei contratti atipici e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato

Il ricorso alle diverse forme del lavoro atipico dovrà sempre essere adottato nel rispetto della percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi.

Occorrerà, inoltre, instaurare e regolamentare un processo di controllo e monitoraggio periodico delle varie forme di contratto atipico presenti in modo da valutare, per esempio, la percentuale di trasformazione in tempo indeterminato rispetto a quella concordata e l'analisi di casi particolari in cui il ricorso ad un contratto atipico non ha dato seguito all'inserimento a tempo indeterminato in azienda.

Altro argomento di discussione dovrà essere quello di stabilire un sistema di formazione ed affiancamento al personale assunto in forma di stage o di tesista in modo da preparare in modo adeguato le risorse, che in genere sono neolaureati, potenzialmente molto importanti sul lungo periodo per l'azienda.

Per tutti i lavoratori interessati da forme di lavoro atipico, dovranno essere riconosciuti tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti ai lavoratori a tempo indeterminato (come ad esempio il premio di risultato, i trattamenti di missione, le indennità, ecc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, uso di attrezzature di lavoro, ecc.).

In particolare, per tutte le risorse lavorative assunte con contratto atipico, dovrà necessariamente essere garantita la sicurezza nell'ambito di tutte le sedi lavorative (interne ed esterne) sia come tutela preventiva (fornitura dei dispositivi di protezione individuale, garanzia di tutte le forme di cautela previste dal Testo Unico in materia di sicurezza) e sia come eventuale tutela successiva (gestione di eventuali infortuni, assicurazione, ecc.).

---

## **PREMIO DI RISULTATO**

---

### ***Introduzione***

Riconoscere ai singoli lavoratori l'apporto professionale che offrono, con un sistema di incentivazione economico collegato al reale andamento aziendale, in un'ottica che tende a sostituire il soddisfacimento del dipendente basato solitamente sulla "Stabilità" del rapporto di lavoro e del conseguente reddito, è uno degli obiettivi del Premio di Risultato (PdR).

Una buona gestione del premio non può che avere effetti positivi sul conto economico aziendale.

Creare un sistema di incentivazione collegato al reale andamento dell'azienda, con l'assunzione di parametri significativi e rappresentativi su cui misurare i premi, garantisce la sostenibilità degli stessi.

#### ***Meccanismo del Premio di Risultato***

Si richiede l'istituzione di un Premio di Risultato (PdR) legato a indicatori semplici (facilmente controllabili dalle RSU e comprensibili ai lavoratori) che dovranno essere più di uno e in concorso tra loro.

Il meccanismo incentivante dovrà essere contraddistinto da indicatori di: Produttività e Redditività.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema vincolante di verifiche periodiche, 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 PdR dovrà essere impostato escludendo meccanismi On/Off o soglie minime da raggiungere, a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche "a gradini/gradoni".

Si richiede in aggiunta di consolidare, con modalità da concordare, un importo pari alla media di quanto erogato negli ultimi 4 anni.

#### ***Valore ed Erogazione del Premio di Risultato***

L'attuale Premio di Risultato dovrà avere un valore pari a 2.000 euro al 5° livello parametrato sui vari livelli di inquadramento.

Il premio di risultato, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai livelli dei risultati conseguiti per ciascun indicatore, dovrà essere corrisposto in un'unica soluzione con le competenze del mese di "Luglio" dell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso.

### **FORMAZIONE**

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori.

La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutti i lavoratori.

Si richiede di istituire specifici momenti di confronto finalizzati ad una definizione condivisa dei piani formativi annuali.

Si richiede inoltre di incrementare il monte ore annuo per iniziative di formazione, 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 dai lavoratori interessati.

Al fine di garantire un equo coinvolgimento di tutti i lavoratori, si chiede una più diffusa divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

Si richiede che nell'ambito di specifici incontri con il Comitato Paritetico di Pilotaggio venga fornita un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che l'Azienda intende avviare. Tali incontri saranno inoltre occasione per il confronto finalizzato all'analisi dei fabbisogni formativi e per la definizione dei criteri per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di formazione.

Si richiede infine l'introduzione di momenti specifici di formazione/informazione a cura delle Rsu nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori neoassunti in relazione alle normative contrattuali in essere a livello aziendale e nazionale.

## **PROFESSIONALITÀ**

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma.

C'è chi ritiene che il capitale umano sia un costo da limitare quanto più possibile nel conto profitti e perdite e c'è invece chi pensa che esso rappresenti un investimento determinante per lo sviluppo dell'azienda.

Se guardiamo alla realtà di VITROCISSET, quest'ultima affermazione risulta ancora più calzante, in quanto i beni e servizi che essa produce sono rappresentati per una grandissima parte dalle idee e dalle competenze che i suoi dipendenti posseggono.

Pertanto occorre definire dei meccanismi di inquadramento che permettano di valorizzare quanto più possibile, tutte le diverse professionalità presenti in azienda.

Si richiede la definizione di un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, che consenta di superare i limiti e l'obsolescenza dell'attuale meccanismo di inquadramento contrattuale, inadeguato a rappresentare tutte le professionalità esistenti nelle aziende ad alta tecnologia come è VITROCISSET; va potenziato il vantaggio competitivo derivante dalle professionalità in azienda che debbono essere riconosciute e valorizzate, funzionale a tale scopo è l'accrescimento delle capacità della DRO riguardo all'effettiva conoscenza delle professionalità esistenti in azienda.

## **INQUADRAMENTO**

Il nuovo meccanismo d'inquadramento, dovrà essere legato al ruolo (non più solo alla 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.

Di grande importanza rivestirà quindi il sistema di valutazione delle prestazioni che deve essere esteso a tutti e da cui, attraverso il necessario feedback, si accresca il senso di appartenenza e la motivazione dei singoli.

Si propone il superamento dell'anomalia derivante dall'inquadramento ex-Intersind che prevede un livello in più e l'adozione dell'inquadramento previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Inoltre si richiede la costituzione di una Commissione Paritetica che analizzi le richieste di riconoscimento professionale provenienti dai lavoratori o dalle strutture aziendali.

L'obiettivo di tale Commissione sarà quello di rendere chiaro il meccanismo utilizzato nella definizione dei criteri di riconoscimento professionale e prevede percorsi di crescita professionale coerenti con lo sviluppo professionale di ogni singolo lavoratore.

Tale commissione dovrà operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutti i lavoratori evitando possibili forme di discriminazione (es. operai, lavoratori over 50, categorie protette, ecc.) e condividendo i risultati del processo di valutazione.

Si richiede inoltre che, al fine di non disperdere il proprio patrimonio di know-how, vengano definiti meccanismi di diffusione delle competenze esistenti nei confronti del personale neoassunto, anche attraverso opportuni percorsi di affiancamento.

Onde consentire una più radicata diffusione in azienda delle condizioni di uguaglianza dei trattamenti e delle condizioni di lavoro tra uomini e donne, si ravvisa la necessità di istituire una apposita "Commissione paritetica per la verifica delle pari opportunità".

Il lavoro di identificazione e definizione delle diverse professionalità aziendali, potrebbe essere utilizzato per introdurre, inizialmente anche in via sperimentale, un sistema d'inquadramento alternativo a quello di tipo tradizionale, cioè per livelli, introducendo un sistema a fasce così strutturato:

Fascia A: Base

Fascia B: Qualificati

Fascia C: Tecnici

Fascia D: Professionali

Fascia E: Quadri

Ad ogni fascia, saranno associati i requisiti professionali necessari per accedervi con riferimento sia alle declaratorie di carattere generale previste dal CCNL che a quelle che descrivono in maniera più specifica il lavoro in azienda.

All'interno di ogni fascia saranno previste due aree: l'area B (base) e l'area E (esperto) con due diversi livelli retributivi.

Lo sviluppo professionale potrà quindi avvenire all'interno della fascia mediante il passaggio dal livello base al livello esperto di ogni singola fascia oppure attraverso il salto alla fascia superiore.

### **ALTE PROFESSIONALITÀ (8 LIVELLO E QUADRI)**

La presenza sempre più consistente di lavoratori inquadrati nelle categorie 8 e 8q, rende ormai ineludibile un intervento volto a valorizzare il contributo che essi possono dare all'azienda.

Si deve ragionare sull'introduzione di meccanismi premianti legati all'individuazione di sistemi che siano in grado di misurare il raggiungimento sia di standard di performances, sia di obiettivi di carattere individuale.

In tale ottica, debbono essere considerati, anche ai fini delle prestazioni svolte, gli incarichi eventualmente svolti di Direttore tecnico di Cantiere e/ di Capo cantiere.

Si propone la creazione all'interno della categoria dei quadri di due macroaree: Quadri Junior e Quadri Senior, differenziandone le responsabilità, gli obiettivi e le retribuzioni.

Si richiede di considerare che per tali categorie, le timbrature siano registrate ai soli fini assicurativi e legali.

Si richiede l'istituzione di un osservatorio permanente e paritetico fra OO.SS. e Direzione Aziendale.

### **DIRITTO ALLO STUDIO**

La necessità di individuare opportuni strumenti orientati a favorire – in una logica di formazione specialistica continua – la valorizzazione professionale delle risorse, il loro miglioramento qualitativo si traduce in un rafforzamento importante della competitività industriale e come tale deve essere favorito e incentivato.

Pertanto saranno agevolati i dipendenti che al fine di migliorare la propria cultura, intendano frequentare - presso istituti pubblici, parificati o legalmente riconosciuti - corsi di studio o proseguire piani di studio specialistici intrapresi negli anni precedenti, che abbiano tuttavia carattere di attinenza all'attività lavorativa presente in Azienda.

Inoltre al fine di favorire il processo di miglioramento qualitativo delle professionalità e realizzare la concreta valorizzazione delle risorse, l'Azienda procederà all'adeguamento delle mansioni al livello di istruzione raggiunto, coniugando le esigenze personali di crescita professionale con quelle aziendali.

### **NORMATIVA TRASFERTE**

Va rinnovata ed aggiornata tutta la normativa definita nell'Accordo di Armonizzazione del '94, contemplando sia il tema dei viaggi e delle trasferte in Italia che all'estero, rendendola applicabile a tutto il personale non dirigente della VITROCISSET che deve prestare la sua attività lavorativa presso altre Società, Enti terzi o insediamenti aziendali situati in località distanti dalla Unità Produttiva di appartenenza.

I trattamenti economici ed i rimborsi dovranno essere rivisti annualmente, sulla base degli indici che misurano l'andamento del costo della vita.

Al fine di dare giusto riconoscimento al disagio provocato dalla prestazione della propria opera lontano dall'abitazione o residenza abituale, andrà adeguatamente rivalutata l'indennità di trasferta che andrà calcolata, anche in forma oraria, per le trasferte inferiori all'intera giornata e differenziata per macro aree in termini geografici, per le trasferte estere.

Proprio per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio sanitario, va prevista l'istituzione di una procedura aziendale, gestita con il medico competente, che preveda tutte le informazioni e le azioni necessarie per garantire una adeguata prevenzione

igienico-sanitaria e una opportuna considerazione legata alla eventuale presenza di rischi di contesto specifici.

La diffusione della procedura a tutti i lavoratori interessati, andrà effettuata anche mediante ausili informatico/documentali e corsi; tutte le visite e le eventuali profilassi saranno a totale carico dell'azienda.

### **LAVORO IN TURNI E ATTIVITÀ NOTTURNA/FESTIVA PER PERSONALE IN REGIME DI TRASFERTA**

Per le lavorazioni a turno per personale non turnista o per attività che richiedano l'impegno dei lavoratori in orari notturni o festivi, si deve prevedere la corresponsione di una indennità ad hoc per singolo evento e la contestuale concessione di permessi retribuiti (riposo fisiologico) da fruire il giorno seguente durante il normale orario di lavoro e di durata proporzionale al periodo lavorato.

I periodi di riposo fisiologico andranno valutati a tutti gli effetti come ore lavorate.

### **INDENNITÀ VARIE**

Si intende rivalutare e eventualmente superare, il regime delle indennità oggi in vigore quali: ITO, IMU, Alta montagna, traliccio e Galleria.

Oltre alle indennità sopracitate, deve essere ricercato un meccanismo innovativo circa la corresponsione del vestiario per il personale in trasferta, attualmente corrisposto al solo personale proveniente da Vitroselenia.

### **POLIGONO**

Data la particolare collocazione del sito (inesistenza del servizio trasporto pubblico, isolamento del territorio, tipologia dell'attività svolta) si richiede di affrontare le problematiche afferenti al pendolarismo con l'obiettivo di migliorare le attuali condizioni.

Si richiede di rivalutare il premio operativo del poligono.

### **REPERIBILITÀ**

Si richiede un aumento degli importi in essere.

### **APPALTI/ESTERNALIZZAZIONI**

L'azienda dovrà comunicare almeno trimestralmente 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.

Inoltre l'Azienda si dovrà impegnare a verificare preventivamente che tutte le ditte operanti in regime appalto rispettino in modo vincolante le suddette norme contrattuali e di legge e che non si siano rese responsabili di violazioni contrattuali, irregolarità contributiva o di comportamenti antisindacali.

A tal fine si richiede che l'albo dei fornitori in essere sia basato su regole e criteri trasparenti e verificabili da parte delle Rsu e delle OO.SS. territoriali.

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.

Si richiede inoltre che a tal fine vengano costituite Commissioni Paritetiche a livello di sito, in grado di monitorare semestralmente l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

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, con particolare attenzione agli oneri legati alla sicurezza.

L'eventuale ricorso all'esternalizzazione potrà essere effettuato solo laddove non esistano in azienda le necessarie competenze/professionalità.

In caso di processi aziendali di esternalizzazione e Off-Load, si rivendica sia la gradualità dei suddetti processi che il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di tali processi, allo scopo di salvaguardare la continuità occupazionale e le condizioni salariali e normative del personale coinvolto. Si richiede che le aziende di Off-Load con personale operante nei siti aziendali applichino ai loro dipendenti il CCNL metalmeccanico, e che vengano loro riconosciuti pari trattamenti economici e normativi.

### **FLESSIBILITÀ**

Si richiede l'armonizzazione e il miglioramento/ampliamento delle diverse forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento dello stesso.

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONTROLLO DEI PROCESSI PRODUTTIVI**

La capacità produttiva dei lavoratori non può essere assoggettata ad una organizzazione del lavoro estemporanea e a nostro giudizio improvvisata o fortemente subordinata all'iniziativa personale.

Vanno individuate forme di confronto onde consentire una maggiore cognizione sui processi aziendali e sulla gestione dei progetti ed una maggiore trasparenza nell'organizzazione del lavoro.

Si ribadisce che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per alti profili professionali. A tale riguardo l'azienda informerà periodicamente le RSU circa il numero e la tipologia dei contratti di consulenza e allocazione rispetto ai singoli contratti.

Nell'ambito dell'utilizzazione del JOB POSTING, si ritiene opportuno incrementare il periodo di ricerca interna.

Inoltre si ribadisce la necessità che DRO provveda a fornire alle RSU e a quei lavoratori interessati, le informazioni necessarie e l'evidenza sugli eventuali sviluppi della ricerca interna, entro due mesi dalla sua chiusura.

### **GESTIONE DEL TEMPO**

- **Banca Ore:** definizione di modalità migliorative rispetto a quelle previste dal CCNL a riguardo, al fine di favorire il maggior utilizzo possibile di tale istituto contrattuale da parte dei lavoratori.
- **Part-Time:** si rivendica l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale, superando la logica delle 4 ore giornaliere, etc. 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 delle RSU.
- **Telelavoro:** promuovere/attuare tale forma di organizzazione del lavoro recependo quanto già previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004.

### **PERMESSI E RECUPERI FINO AL 7° LIVELLO IMPIEGATI**

Il regime attuale deve essere ampliato, introducendo la possibilità di recupero nella stessa giornata o in giornate successive, permettendo anche il recupero a minuti e non più a frazioni di ora.

Il recupero della prestazione giornaliera inferiore alle otto ore contrattuali, potrà essere effettuato nel mese, anche a minuti.

In questi casi, non potrà essere effettuata l'uscita anticipata a fine orario di lavoro con permesso a recupero.



### **VISITE MEDICHE E DAY HOSPITAL**

Si richiede di estendere alle terapie specialistiche e ai trattamenti termali, quanto previsto per le visite mediche specialistiche in materia di permessi retribuiti.

La possibilità di usufruire di permessi deve poter essere prevista anche per di interventi chirurgici riguardanti il coniuge o convivente, figlio, genitore, fratello, sorella con presentazione del certificato attestante l'intervento.

### **MOBILITÀ FRA SITI AZIENDALI**

Si richiede l'attualizzazione e l'aggiornamento di quanto disposto in materia dagli accordi vigenti.

### **BACHECA ELETTRONICA**

Ad integrazione dei tradizionali spazi messi a disposizione delle RSU per garantire l'informazione verso i lavoratori, si richiede l'introduzione di una "bacheca sindacale elettronica" a cui i dipendenti vi accederanno tramite apposito link sulla home page dell'intranet aziendale, per consultare la documentazione pubblicata dalle Rsu.

L'Azienda assicurerà la realizzazione e la manutenzione tecnica della Bacheca, la gestione delle credenziali di accesso e dell'infrastruttura tecnologica e si farà carico, inoltre, della specifica formazione per i rappresentanti sindacali abilitati all'utilizzo del nuovo strumento.

---

## **SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA**

---

### ***Premessa***

La tutela della salute e della sicurezza sono garantite dalla legislazione vigente.

Questo non esclude che occorra operare continuamente per l'individuazione di strategie volte alla riduzione di tutti quei fattori di rischio, impliciti ed espliciti, che le lavorazioni che svolgiamo implicano e a ricercare gli accorgimenti più idonei per la promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori.

Spesso, per non dire sempre, salute e sicurezza si intrecciano con problematiche che riguardano l'organizzazione del lavoro, i ritmi, i tempi di lavoro e le possibili pause, venendo per questo normalmente considerati costi aggiuntivi alle lavorazioni.

La formazione e l'informazione diffusa e ripetuta, a tutti i livelli, circa i temi della salute e sicurezza sul lavoro, consentiranno di rivedere questo metro di valutazione accrescendo la consapevolezza che ambienti di lavoro sani e sicuri sono fattori che migliorano le prestazioni e l'economia della nostra azienda.

Va anche definito un budget annuale da destinare alla prevenzione e al miglioramento ambientale.

### ***Ruolo e agibilità dei RLS***

Riteniamo infine che vada valorizzato il ruolo e le competenze dei RLS attraverso l'impegno dell'azienda a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale al di là di quanto già previsto dalla legge in termini di monte ore minimo per la formazione.

### ***Formazione e informazione dei lavoratori***

Il testo unico normativo prevede che i lavoratori debbano ricevere da parte del datore di lavoro un'adeguata informazione sui rischi presenti sul proprio posto di lavoro e su come prevenirli ed anche un'adeguata formazione tesa a riconoscere i potenziali rischi delle lavorazioni.

Si chiede pertanto che vi sia un piano di formazione diffusa, seguito da aggiornamenti, che si realizzi anche con modalità attive (es. proiezione di materiale audiovisivo, simulazioni, ecc.), in modo da garantire l'effettiva presa di coscienza del lavoratore sui rischi cui può essere esposto.

In aggiunta alle occasioni di formazione/informazione descritti, chiediamo che vengano riconosciute due ore annue aggiuntive di assemblea sindacale per dibattere circa i temi della

sicurezza e che vedranno la presenza oltre che del RSPP e dei RLS anche del medico competente e delle RSU.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA GRAVE**

Si richiederà di garantire l'ammontare dell'intera retribuzione a favore dei dipendenti che dovessero presentare gravi patologie integrando le eventuali decurtazioni effettuate dall'INPS:

#### **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 del 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 di Vitrociset, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso consultazione, all'approvazione 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 delle RSU, sarà richiesto attraverso una consultazione il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

**Fim – Fiom – Uilm Nazionali**  
**Coordinamento Nazionale VITROCISSET SpA**

*Roma, 5 maggio 2010*