



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

PIATTAFORMA INTEGRATIVA GRUPPO EXPRIVIA

PREMESSA

Nel corso degli ultimi anni il Gruppo Exprivia è molto cresciuto, con una politica di acquisizioni mirate, divenendo una realtà di quasi 2000 addetti ed espandendosi anche all'estero e un'ulteriore, rilevante acquisizione sembra essere attualmente nella fase conclusiva.

A fronte di tale significativo sviluppo non è tuttavia corrisposto un adeguato innalzamento delle relazioni sindacali sia dal punto di vista informativo che da quello contrattuale.

Per questo, Fim, Fiom e Uilm nazionali e territoriali e il Coordinamento delle RSU ritengono sia giunto il momento per avviare la contrattazione di secondo livello. Il negoziato che si aprirà deve quindi costituire il momento di discussione con l'Azienda, per un confronto netto e aperto sulle questioni produttive e occupazionali con l'obiettivo di valorizzare e consolidare l'occupazione esistente e di offrire ai dipendenti di Exprivia nuove normative e adeguate risposte salariali, anche per reintegrare in modo razionale e uniforme, tutele e diritti che - nel processo di aggregazione che Exprivia ha realizzato nel corso degli anni - sono stati disdetti o superati.

La recente introduzione di un sistema di welfare aziendale non è riuscita a sopperire a queste carenze. In parte perché spesso sostitutivo di analoghi trattamenti di almeno pari livello, in parte perché essendo stato introdotto in modo unilaterale da parte dell'azienda e non come frutto di un confronto con le Rappresentanze dei lavoratori.

Va inoltre tenuto conto che le più recenti normative fiscali e le innovazioni introdotte dal recente rinnovo unitario del CCNL facilitano, rispetto agli anni passati, la negoziazione sia sul welfare che sul premio di risultato aziendale.

Le Organizzazioni e le Rappresentanze sindacali, nel Coordinamento svoltosi a Roma, il 7 febbraio hanno quindi deciso di predisporre una "griglia" di richieste da sottoporre ai lavoratori e alle lavoratrici di Exprivia durante le assemblee e per poi definire una "piattaforma" condivisa da inviare all'Azienda per avviare un confronto, che ci auguriamo costruttivo e "ragionevolmente" breve.

Il contratto integrativo riguarderà le seguenti aziende del gruppo Exprivia: EXPRIVIA SPA; HEALTHCARE IT, ENTERPRISE CONSULTING, DIGITAL FINANCE SOLUTION, TELCO & MEDIA.

Per quanto riguarda lo svolgimento del negoziato, non essendo contrattualmente definito un Coordinamento sindacale, le Organizzazioni e le Rappresentanze sindacali, da un lato riconfermano in materia le titolarità delle RSU e la consultazione referendaria tra i lavoratori, dall'altro propongono di definire con l'Azienda una "Delegazione di prima negoziazione" che nel definire il contratto integrativo, regolerà per il futuro il Coordinamento sindacale, con i relativi poteri e le necessarie agibilità (permessi, viaggi, ecc.).

La "Delegazione di prima negoziazione" dovrà anch'essa disporre di adeguate agibilità sindacali per realizzare il confronto.

RELAZIONI SINDACALI

Occorre quindi definire, nel rispetto di quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, un Sistema di Relazioni Industriali in grado di sviluppare un confronto sindacale, per rispondere adeguatamente alle necessità delle attività produttive, industriali e commerciali e per lo

sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione definendo regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori applicabili nel Gruppo EXPRIVIA.

In particolare, vista la complessa e articolata struttura aziendale, si ritiene necessario che il Coordinamento Nazionale, quale istanza di sintesi e struttura che negozia l'accordo integrativo e riceve le informazioni complessive relative al Gruppo, debba avere la facoltà di incontrarsi 2 volte l'anno, indipendentemente dagli incontri con l'Azienda, usufruendo della normativa sulle spese per quanto riguarda i viaggi e le trasferte.

L'azienda previo preavviso fornirà in via preferenziale ai membri del Coordinamento Nazionale l'utilizzo dei mezzi aziendali di videoconferenza per riunioni organizzate dalla RSU, ogni qual volta ve ne sia bisogno ed in misura comunque non inferiore a 6 volte l'anno.

L'azienda fornirà semestralmente al Coordinamento Nazionale l'elenco dei nominativi dei dipendenti del Gruppo correlati di indirizzo indirizzi di posta elettronica e numero di cellulare aziendali.

Il confronto in sede di Coordinamento, istanza che interfaccia il Gruppo, andrà affiancato da altri due livelli (aziendale e territoriale) finalizzati alla realizzazione di intese su questioni locali o aziendali.

Il monte ore riconosciuto per queste attività sindacali sia a livello aziendale/territoriale sia del Coordinamento Nazionale, che per l'attività di cui al successivo punto "Commissioni" sarà di 4 ore per ogni dipendente delle aziende del gruppo da ripartirsi per ciascun componente.

COMMISSIONI

1) Commissione su Formazione professionale, Valorizzazione Risorse Umane e Pari Opportunità. La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori e per accrescere la competitività del Gruppo sul mercato.

Si propone pertanto di affidare a una Commissione a livello nazionale, i cui componenti sono designati tra i Coordinatori nazionali che in applicazione delle normative del CCNL e in coerenza con il Codice Etico e il Sistema di Gestione Integrato (SGI), valuterà le situazioni relative all'inquadramento, allo sviluppo delle carriere ed alle situazioni di fermo prolungato, con particolare riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici ultracinquantenni, alle lavoratrici al "rientro dalla maternità" o a dipendenti con particolari gravi patologie, anche al fine di individuare e correggere situazioni anomale, predisponendo adeguati piani di crescita professionale, percorsi formativi o di ricollocazione da proporre alle strutture aziendali competenti.

A tal fine la Commissione potrà interagire con Comitato per il Controllo Interno e le Funzioni Qualità competenti.

L'Azienda fornirà pertanto adeguata (aggiungere informazione) e formazione ai componenti la Commissione in materia di Sistemi di Gestione e, nello specifico, sul SGI vigente in azienda.

2) Commissione su Welfare, Smart Working e Conciliazione Lavoro Famiglia.

Si propone di affidare a una Commissione a livello nazionale, i cui componenti sono designati tra i Coordinatori nazionali con il compito di:

- Definire ed attuare le modalità di gestione condivisa del sistema di Welfare aziendale,
- Monitorare il funzionamento, ivi compresi gli eventuali reclami dei beneficiari, dell'assistenza sanitaria aziendale e fare proposte in merito, ivi compreso l'affidamento ad altri fornitori del servizio;
- Monitorare l'applicazione degli strumenti per la conciliazione lavoro famiglia in essere (ad. Es. tempo parziale, lavoro agile/telelavoro, banca ore ..)
- Definire, in collaborazione con la Commissione sulla Salute la Sicurezza e l'Ambiente, un regolamento aziendale per il lavoro agile (smartworking) ed un modello di Accordo individuale di lavoro agile.
- Avanzare proposte integrative o migliorative al sistema di welfare aziendale o sulle politiche di conciliazione lavoro e famiglia.

3) Commissione sulla Salute, la Sicurezza e l'Ambiente

Si propone di affidare a una Commissione a livello nazionale, i cui componenti sono designati tra i Coordinatori nazionali che siano altresì RLS che si interfacerà con Servizio di Protezione e Prevenzione, con il compito di:

- Coordinare le politiche e le iniziative di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Definire e implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente, in raccordo con le attività svolte dalla commissione "Formazione" per integrare sempre più la formazione tecnica con i temi relativi alla Sicurezza, alla Salute e all'Ambiente;
- Svolgere in raccordo con il Servizio di Protezione e Prevenzione le attività di formazione individuate dal recente rinnovo del CCNL.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

A livello di Coordinamento sindacale, cioè a livello nazionale, in occasione della informativa prevista dal CCNL saranno fornite indicazioni sulle linee strategiche del Piano Industriale Gruppo EXPRIVIA e in particolare su:

- Processi di aggregazione e di internazionalizzazione;
- Assetti societari;
- Significative innovazioni tecnologiche;

Mentre, in un successivo incontro a livello di azienda/territoriale, saranno fornite informazioni su:

- Previsioni dei carichi di lavoro,
- Investimenti locali;
- Prodotti e tecnologie del sito;
- Andamento occupazionale;
- Inquadramento professionale;
- Formazione professionale;
- Esternalizzazioni, appalti e consulenze.

CONTRATTAZIONE: MATERIE E LIVELLI

Contrattazione a livello nazionale

- Sistema di relazioni sindacali e diritti sindacali;
- Trattamenti economici e normativi, (Premio di Risultato, Trasferte, etc)
- Assistenza sanitaria Integrativa;
- Orario di Lavoro;
- Welfare integrativo

Contrattazione a livello aziendale/territoriale

- Premio di risultato (monitoraggio indicatori);
- Sistemi di turnazioni/organizzazione del lavoro.

INTERVENTI SUGLI ORGANICI E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Laddove le società del Gruppo debbano accedere agli ammortizzatori sociali (CIGO, CIGS, contratti di solidarietà, procedure di licenziamento collettivo) queste comunicheranno una settimana prima al Coordinamento nazionale tale intenzione. In questo contesto al Coordinamento nazionale saranno fornite le stesse comunicazioni che la normativa vigente prevede in riferimento alla consultazione sindacale.

PREMIO DI RISULTATO

Si chiede che venga istituito un Premio di Risultato (PdR), che abbia l'obiettivo di realizzare una quota salariale certa non al di sotto dell'elemento perequativo del CCNL ed una quota variabile legato a indicatori economici certificabili e controllabili che potrebbero essere legati in parte a indici di redditività aziendale (di Gruppo), in parte a indicatori da definirsi per le singole aziende e/o siti e che dovranno essere coerenti con quelli previsti dal budget e dal Piano Industriale.

A tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche - sia a livello centrale che nelle singole unità produttive - preventivo e consuntivo, per il monitoraggio dell'andamento degli stessi e per la rimozione di eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il Premio dovrà essere proporzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali relativamente agli indici presi in esame.

Inoltre dovrà essere data ai lavoratori la possibilità di scegliere in alternativa l'erogazione del PdR e di altre voci retributive in forma di bonus ovvero una somma equivalente da utilizzare per gli strumenti di welfare aziendale, per le polizze sanitarie aziendali o per l'eventuale fondo pensione scelto del lavoratore.

L'insieme dei trattamenti economici dovrà avere un incremento di 1.800 euro durante la vigenza contrattuale

REGOLAMENTO E INDENNITÀ DI TRASFERTA

Si richiede di definire un accordo che integri e sostituisca i regolamenti aziendali e gli accordi specifici esistenti in materia di trasferte in Italia ed all'estero con l'obiettivo di migliorare le condizioni previste dal CCNL vigente e le indennità attualmente presenti nelle aziende del Gruppo.

ALTRE INDENNITÀ

Si richiede di definire con accordo un'integrazione dei vari trattamenti aziendali (ad es. reperibilità, straordinario, lavoro notturno, festivo, welfare...) con l'obiettivo di migliorare le condizioni previste dal CCNL vigente e le indennità attualmente presenti nelle aziende del Gruppo.

ORARIO DI LAVORO

In sostituzione e integrando il Regolamento Aziendale adottato a seguito dell'Accordo sindacale del 1 luglio 2006 con l'obiettivo di migliorare le condizioni previste dal CCNL vigente e dal Regolamento vigente. In particolare, dovranno essere definiti, tempi e modi esigibili di recupero delle ore aggiuntive, in maniera adeguatamente flessibile e con tempi sufficientemente lunghi.

INQUADRAMENTO

Ai lavoratori inquadrati nella 6°, 7° e 8° categoria del CCNL metalmeccanico che svolgano funzioni direttive e/o abbiano potere di decisione autonomo non si applicano, nel rispetto dei principi generali della protezione, della sicurezza e della salute, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n°66 (e successive modifiche) in materia di orario di lavoro.....

NORME TRANSITORIE

Nell'ottica di superamento dei diversi trattamenti aziendali in essere, verso l'unificazione degli istituti retributivi e normativi dei lavoratori di tutto il gruppo Exprivia, si ritiene necessario stabilire con la Direzione aziendale accordi quadro, slegati dal contratto integrativo aziendale, per ogni istituto disapplicato, da ratificare con atti di conciliazione individuale.

La Piattaforma, è stata approvata dal coordinamento delle RSU il 1 giugno 2017, verrà sottoposta attraverso le assemblee informative alla consultazione e approvazione dei lavoratori per l'apertura della vertenza sull'integrativo. Nel momento che vi sono le condizioni per una ipotesi conclusiva sulla base del giudizio positivo del coordinamento delle RSU, sarà richiesta, attraverso la consultazione, l'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte dei lavoratori.

**COORDINAMENTO RSU GRUPPO EXPRIVIA
FIM, FIOM, UILM NAZIONALI**

Roma, 1° giugno 2017