S I S T E M I I N F O R M A T I V I

P I A T T A F O R M A P E R L A D E F I N I Z I O N E D E L C O N T R A T T O I N T E G R A T I V O A Z I E N D A L E

S I S T E M I I N F O R M A T I V I

Premessa

Questo documento illustra la "Piattaforma per la definizione del Contratto Integrativo Aziendale" per i dipendenti della Sistemi Informativi S.p.A.

La "Piattaforma" è il frutto del lavoro congiunto effettuato dalle Rappresentanti Sindacali di tutte le Sedi della Sistemi Informativi, con l'apporto e lo stimolo delle molte indicazioni giunte direttamente dai lavoratori, e coadiuviate dalle strutture sindacali nazionali e territoriali della Filcams CGIL e della Fisascat CISL.

Gli obiettivi che le rappresentanze sindacali aziendali hanno cercato di ottenere tramite la "Piattaforma di Contratto Integrativo Aziendale"sono principalmente i seguenti:

- Dar seguito a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro del Terziario, nella Sezione Prima (Sistemi di relazioni sindacali), Titolo II (Contrattazione), Capitolo III (Livello aziendale)
- Armonizzare i diversi trattamenti in essere in Sistemi Informativi dovuti alle numerose fusioni (SolutionTeam, CCS, Selfin, Findat System ed Albis) che si sono succedute in questi ultimi anni;
- Aggiornare dal punto di vista normativo trattamenti, di chiara pertinenza della contrattazione di secondo livello, ad oggi decisi unilateralmente dall'Azienda;
- Aggiornare i trattamenti economici di alcuni istituti contrattuali che, come evidenziato dai lavori della Commissione paritetica, sono rimasti invariati dalla loro introduzione risalente a svariati anni or sono
- Definire un premio legato ad obiettivi come previsto dall'accordo 23 Luglio 1993.

La storia degli ultimi anni della Sistemi Informativi è fatta di tappe drammatiche e di sacrifici che, con grande senso di responsabilità, sono stati accettati da tutti i lavoratori: dalla minaccia di cassa integrazione (Dicembre 2003) alla firma del primo Contratto di solidarietà (Gennaio 2004), dal licenziamento in tronco di 15 dirigenti alla cessione del ramo d'azienda pacchetti (76 lavoratori) alla Selfin (Dicembre 2004), dalla firma del secondo Contratto di solidarietà (Gennaio 2005) alla massiccia campagna di incentivazione all'esodo (Aprile 2005) che ha visto l'uscita di circa 340 lavoratori.

Ora, dopo un 2006 che, come ci è stato illustrato sulla "Newsletter" Aziendale dall'Amministratore Delegato, ha visto il risanamento dei conti aziendali che permette di guardare al futuro con un minimo di serenità, è giunto il momento per i lavoratori della Sistemi Informativi di dare completezza all'esercizio della contrattazione di secondo livello, richiedendo pertanto la disponibilità alla costruzione del Contratto Integrativo Aziendale sia dal punto normativo che economico.

A tale scopo richiedono quanto segue.

Articolo 1 Relazioni Sindacali

Livello Nazionale

Si chiede di fissare annualmente due incontri, il primo nel mese di Aprile ed il secondo nel mese di Ottobre, relativamente a tutte le materie previste dall'articolo 3 del CCNL. Si chiede inoltre che l'azienda fornisca, oltre alle informazioni specifiche all'incontro, anche l'andamento economico dell'Azienda e i dati relativi all'occupazione del personale, specificando per alcuna sede il numero dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, divisi per uomini e donne e relativi livelli di inquadramento.
Analogamente si richiede che vengano fornite le informazioni divise per territorio di tutte le persone che collaborano con la Società con un diverso tipo di rapporto di lavoro (stagisti, consulenti, co.co.pro., etc). Nel corso degli incontri si chiede di specificare gli appalti dei servizi dati all'esterno, e la partecipazione ad eventuali gare con i relativi esiti.

In aggiunta a quanto sopra si richiedono informazioni preventive in merito ad eventuali riorganizzazioni e relative ricollocazioni dei lavoratori coinvolti nelle stesse.

Si richiede che la suddetta documentazione venga fornita alle rappresentanze sindacali, con congruo anticipo per permettere un'analisi propedeutica all'incontro stesso.

Livello territoriale/aziendale

Si richiede che sia facilitato il confronto tra l'Azienda e le rappresentanza sindacali e/o territoriali definendo delle modalità che diano la certezza della esigibilità degli incontri.

Tali incontri dovranno essere relativi oltre alle materie trattate a livello nazionale per quanto riguarda la specificità territoriale, all'organizzazione del lavoro, alle condizioni di lavoro, agli orari e a tutte le problematiche relative al personale della sede locale nonché le informazioni relative agli straordinari effettuati e al monte ore accumulato nella Banca delle ore.

Articolo 2 - Agibilità Sindacali

Fermo restando l'attuale sistema delle ore e delle spese di spostamento a carico dell'azienda per gli incontri nazionali si chiede un monte ore aggiuntivo di 250 ore all'anno, in aggiunta al normale monte ore di permessi sindacali per l'attività del Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA.

Articolo 3 - Formazione

Si richiede l'impegno dell'Azienda ad estendere l'accordo For.Te del 07 Giugno 2006 su tutta la formazione, ed a fornire alle RSU i dati relativi ai progetti di formazione e ai corsi svolti, come specificato in tale accordo.

Articolo 4 - Orario di lavoro

Si richiede la modifica dell'orario di lavoro flessibile con un ampliamento di 60 minuti e si propone pertanto l'ingresso dalle ore 7,30 alle 10,00 e l'uscita dalle ore 16,30 alle 19,00.
Inoltre si richiede di introdurre un orario di flessibilità per la pausa pranzo.

Articolo 5 – Banca delle ore

Si richiede l'introduzione di una banca delle ore per tutti i livelli per le ore di straordinario effettuate, con facoltà di recupero del 100% delle ore accantonate in alternativa al pagamento. Il lavoratore accantonerà nella banca il numero di ore lavorate in straordinario, e gli verrà retribuita la sola maggiorazione stabilità per il lavoro straordinario.
Le ore accumulate nella banca, verranno poi recuperate dai lavoratori nelle stesse modalità dei permessi retribuiti.
Si richiede che il monte ore di ogni singolo lavoratore sia visibile all'interno della propria busta paga o tramite apposita funzione sulla intranet.
A tutela dei lavoratori si richiede che in tale accordo venga inserita la seguente clausola:
"nel caso in cui il lavoratore fosse impossibilitato per motivi di lavoro e di progetto, a non usufruire del recupero ore entro l'anno, l'azienda corrisponderà nuovamente al lavoratore, la maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario in base alle ore di recupero non usufruite le quali verranno spostate all'anno successivo. Qualora le ore non venissero usufruite entro giugno dell'anno successivo, le ore saranno retribuite.
Si richiede l'introduzione di un sistema di rilevazione delle ore effettuate dal primo livello in su al fine del conteggio delle ore straordinarie per costituire la Banca delle ore

Articolo 6 – Telelavoro

Si chiede di istituire una normativa per l'istituzione del telelavoro

Articolo 7 - Reperibilità

Dalle analisi della commissione paritetica si è concluso che in Azienda ci sono lavoratori soggetti al regime di reperibilità.
Si richiede di normare il regime di reperibilità nei seguenti modi:

1. Che ogni dipendente abbia la facoltà di aderire o meno alla reperibilità;
2. che la disponibilità accordata dai dipendenti non è da intendersi definitiva, ma rinnovabile con scadenza da concordare, o con preavviso da concordare.
3. che un lavoratore dipendente dell'azienda, si definisce sottoposto a regime di reperibilità quando svolga attività lavorativa durante il periodo di riposo, fatto salvo quanto previsto dalla legge 66/2003;
4. che i lavoratori che hanno deciso di aderire al regime di reperibilità vengano dotati di strumentazione idonea.

Le ore corrispondente alle fasce di reperibilità definite, saranno retribuite con la sola maggiorazione del 30% della paga oraria.
In caso di intervento le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal lavoro straordinario, compreso l'eventuale tempo per lo spostamento. L'intervento non sostituisce comunque la reperibilità ma viene sommato alla stessa.
In caso di intervento con spostamento saranno riconosciute le spese di trasferimento effettuate.

Articolo 8 Turnazione

In riferimento a quanto previsto dal CCNL, si richiede, in caso di passaggio a regime di turnazione anche se per aree e tempi limitati, il confronto preventivo con i rappresentanti sindacali aziendali al fine di trovare intese nel rispetto delle esigenze e della volontarietà dei lavoratori. Per armonizzare quanto sopra si richiede una verifica sulle situazioni dei turni esistenti.

Si richiede che vengano applicate le seguenti maggiorazioni:

- Maggiorazione diurna Festiva Domenica 60%
- Maggiorazione notturna feriale 30%
- Maggiorazione notturna festiva 70%

Si richiede inoltre di includere giornata del sabato tra quelle per cui è previsto il recupero.

Articolo 9 - Ferie

Fatto salvo quanto previsto in materia di confronto sul piano ferie, si richiede di stabilire una data entro la quale il piano ferie presentato del lavoratore venga autorizzato.

Si richiede inoltre che, nel caso in cui ad un lavoratore, che abbia già effettuato una spesa per la prenotazione del viaggio, venisse chiesto di anticipare o posticipare le sue ferie e il lavoratore fosse disponibile alla modifica, abbia diritto al rimborso dell'intera somma spesa, previa presentazioni delle ricevute attestanti tale spesa.

Articolo 10 - Mobilità Interna

Si richiede che l'Azienda si impegni a pubblicizzare mediante la intranet aziendale le eventuali opportunità di lavoro all'interno del Gruppo IBM (inteso come entità multinazionale), e all'interno delle singole Sedi in Italia , riportando:

- attività da svolgere,
- ambiente operativo,
- figura professionale,
- sede lavorativa,
- titoli preferenziali,

per favorire adesione volontarie dei lavoratori dell'Azienda.

Articolo 11 - Congedo per matrimonio

Si richiede di estendere il congedo straordinario per il matrimonio di 15 giorni anche per formalizzare la convivenza presso le autorità competenti ai sensi del D.P.R. n. 223 del 30 maggio 1989.

La fruizione di tale congedo straordinario verrà normata con le leggi già in essere per il congedo per matrimonio.

Articolo 12 - Permessi e congedi aggiuntivi a CCNL

Si richiede l'introduzione dei seguenti permessi straordinari:

1. permessi retribuiti fino a 5 giorni in occasione di nascita di figli, di adozione e di affidamento. Nel caso dell'affidamento i giorni potranno essere usufruiti non più di una volta l'anno;
2. 15 ore annue di permessi per visite o cure mediche su richiesta del medico curante con la possibilità ulteriori 15 ore annue in caso di specifiche patologie croniche adeguatamente certificate dal medico o da istituti sanitari. Il mancato godimento totale o parziale, nell'arco dell'anno solare, di tali ore comporterà il loro decadere e non darà luogo ad alcuna forma di retribuzione, e dovranno essere certificate dal lavoratore, con la dovuta documentazione, ad ogni fruizione.
3. 15 ore di permesso giustificato a causa di ritardi di navette aziendali o treni/metropolitane, con giustificativo motivo.
4. L'ampliamento dei giorni di permesso retribuito l'anno, ai lavoratori studenti per sostenere gli esami (legge 20 maggio 1970, n. 300), anche per chi frequenta enti parificati come conservatori e simili. Il lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto di fruire dei permessi di cui al precedente comma dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova)
5. Durante la fruizione del "Congedo parentale", si richiede la parziale integrazione, rispetto al 30% erogato dall'INPS, nei primi tre anni di vita del figlio.

Articolo 13 - Missioni

Si richiede la revisione dei trattamenti economici e normativi per quanto riguarda le missioni perché ormai inadeguati.
A tal proposito le RSU propongono quanto segue:

1. che il titolo di viaggio (biglietto aereo, treno, traghetto) dovrà essere fornito dall'azienda senza che il lavoratore anticipi la somma di denaro per l'acquisto;
2. che la prenotazione ed il pagamento dell'albergo per il pernottamento non venga anticipato dal lavoratore e sia esclusivamente a carico dell'azienda;
3. che il rimborso delle spese di vitto (pranzo, cena e colazione se non prevista dall'albergo) avrà un limite massimo di 60€, documentato con le relative ricevute;
4. che per tutti i lavoratori venga corrisposta una diaria di pernotto pari a 40€ per ogni notte trascorsa fuori dalla propria residenza;
5. che per le missioni al di fuori dell'Italia venga prevista una diaria di pernotto superiore;
6. si chiede di normare i trattamenti per i tempi relativi per il raggiungimento del posto di lavoro fuori sede
7. si richiede di regolamentare il rimborso spese forfetario per le lunghe trasferte.

Articolo 14 - Buoni pasto

Visto ed accertato dalla commissione paritetica, che ad oggi in azienda vi sono diversi trattamenti per il rimborso del pranzo, si richiede un buono pasto di 5,29 per tutti i lavoratori dell'azienda con l'obiettivo di definire un sistema di trattamento uniforme.

Articolo 15 - Rimborsi chilometrici

Visto e considerato che i rimborsi chilometrici ad oggi in essere in azienda sono inadeguati rispetto all'odierno costo dei carburanti e delle parti dei veicoli soggette ad usura, le RSU richiedono quanto segue:

1. che la tariffa di rimborso per singolo chilometro venga estratta semestralmente dal tariffario dell'ACI in funzione dell'automobile utilizzata;
2. si richiede di ridefinire i criteri dei percorsi delle distanze soggetti a rimborsi chilometrici;

Articolo 16 - Premio di produttività

Si chiede di istituire un premio ad obiettivi legato ai risultati di livello nazionale e di singola area produttiva concordando criteri pesi e parametri, anche per i lavoratori di staff.