Ipotesi Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale HPI

PREMESSA

Nel sottolineare l'importanza del ruolo che il Contratto Collettivo Nazionale e gli accordi vigenti assegnano alla contrattazione di secondo livello, vogliamo esplicitare quanto questa funzione sia ancor più rilevante in un'azienda come Hewlett Packard Italiana che opera in un settore, il terziario avanzato, caratterizzato da specificità rispetto alle aziende della grande distribuzione e del commercio tradizionale ove trova applicazione lo stesso CCNL.

La globalizzazione del mercato, le nuove tecnologie, le delocalizzazioni e l'outsourcing di attività con le conseguenti modifiche organizzative, così come le nuove regole del mercato del lavoro richiedono un aggiornamento del vigente Accordo Integrativo Aziendale HP, fermo da anni.

Le recenti fusioni e acquisizioni aziendali hanno trasformato HPI in una nuova azienda nella quale è necessario rinnovare anche relazioni ed accordi sindacali.

Partendo da queste considerazioni è stata elaborata, discussa ed approvata dai lavoratori della Hewlett Packard Italiana l'ipotesi che segue.

RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI INFORMAZIONE e CONSULTAZIONE

Fermo restando quanto previsto in materia di relazioni sindacali dal vigente CCNL e AIA, si richiede che si attui un sistema articolato di informazione periodica (di norma 2 volte l'anno e poi su necessità) fra le parti, a livello nazionale e locale, per acquisire conoscenze che favoriscano le relazioni su temi di reciproco interesse.

Si richiede che al fine di facilitare la comunicazione, le Parti concordino l'agenda degli incontri e forniscano preventivamente la documentazione necessaria sui punti in discussione.

Si richiede che nel corso degli incontri periodici (semestrali) siano esaminati con il Coordinamento delle RSU, nel rispetto ognuno della propria autonomia, i programmi di sviluppo aziendale, di investimento, di occupazione e di organizzazione del lavoro inclusi strumenti e formazione.

Si richiede che su base mensile l'Azienda fornisca al Coordinamento delle RSU dati relativi all'occupazione, distribuzione nelle strutture e per tipologia di contratto di lavoro.

E' richiesto impegno all'Azienda di consultazione preventiva su temi specifici: mobilità, appalti, prestazioni di lavoro esterne, accentramenti, decentramenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PROFILI PROFESSIONALI

Stante il lasso di tempo intercorso dall'ultima contrattazione aziendale ed i cambiamenti nel frattempo intervenuti delle professionalità aziendali, si ritiene indispensabile aggiornare ed integrare i profili professionali previsti dal vigente AIA.
Si richiede pertanto di rivedere tali profili anche alla luce del sistema aziendale preposto alla classificazione dei dipendenti HP (quello attualmente in uso è denominato JAI) e di concordare un meccanismo di aggiornamento. A tal fine si richiede che l'Azienda fornisca alle RSU la matrice completa di corrispondenza tra la classificazione JAI (o sistema equivalente) e il corrispondente livello del CCNL.
Fermi restando gli impegni assunti nel precedente AIA, si richiede che l'Azienda fornisca ad ogni lavoratore all'atto dell'assunzione o in caso di cambio di mansione:

- Una descrizione del Profilo Professionale e la Job Description del lavoratore completo di inquadramento CCNL
- I requisiti di base
- Un piano di formazione relativo alla classificazione

Si richiede che eventuali modifiche/aggiornamenti della matrice siano oggetto di approfondimento durante gli incontri informativi già definiti nel punto Diritti di Informazione.

PART-TIME

Si richiede:

- Vengano accettate le richieste di passaggio da FT a PT per una percentuale totale di PT non inferiore al 5% del numero complessivo dei dipendenti. Detta percentuale non comprende i PT post maternità.
- Che il PT post maternità venga esteso fino al compimento del sesto anno di età del bambino, secondo le modalità previste dal CCNL.

MALATTIA

Ad integrazione del punto 3.4 dell'AIA, si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.

MATERNITA'

A parziale modifica di quanto previsto al punto 4 dell'AIA, si richiede che l'integrazione per il periodo di assenza facoltativa per maternita' sia elevato al 50%.

Al fine di favorire le problematiche dei genitori lavoratori, anche con riferimento ai finanziamenti regionali, si richiede l'istituzione di una commissione paritetica per valutare la possibilita' di realizzare asili nido aziendali.

MERCATO DEL LAVORO

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente AIA riguardo ai contratti a termine, nel confermare che l'uso delle forme di lavoro contrattualmente previste è

finalizzato alla stabile occupazione, si richiede l'impegno a non utilizzare il lavoro a chiamata e la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
Si richiede di aumentare il numero di eventi di malattia previsti dal CCNL per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

TRASFERIMENTI

In aggiunta a quanto previsto al paragrafo "Consultazione preventiva sulla mobilità" dell'AIA, in caso di trasferimento, si richiede:

- un'indennità il cui importo sia rapportato alla distanza tra la sede di provenienza e quella di destinazione
- la disponibilità a ricercare e concordare soluzioni adeguate per situazioni specifiche.

La normativa si applica anche ai trasferimenti avvenuti nella riorganizzazione aziendale a seguito delle recenti fusioni/acquisizioni.

AGGIUNTA AL PUNTO 2.8 AIA "ASSUNZIONI OBBLIGATORIE"

Si richiede che l'Azienda fornisca copia della dichiarazione annuale presentata ai sensi della legge 68/99 all'ufficio Provinciale del Lavoro ed eventuali progetti o convenzioni presentate.

TELELAVORO

Si richiede di concordare una normativa per tutte le tipologie di telelavoro.

FONDI PENSIONE

1. Si richiede che dal 1/1/2005 la contribuzione aziendale di Fonte sia uguale all'1.35% e che dal 1/1/2006 la contribuzione del Fondo HP sia pari all'1,55% della retribuzione lorda mensile di riferimento. Per retribuzione lorda mensile di riferimento si intende la voce retributiva lavoro ordinario (minimo contrattuale, ex contingenza, assegno supplementare, scatti anzianità, premio aziendale, indennità funzione quadri) maggiorata di 2/12, quale 13ma e 14ma mensilità, più eventuali commissioni ed un rateo mensile della parte garantita del CPB.

2. Si richiede per il Fondo HP l'eliminazione della condizione dei 5 anni di anzianità aziendale o 35 di anzianità anagrafica per il diritto alla contribuzione dell'azienda.

DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

Strumenti di comunicazione:

- Videoconferenza

Per favorire la comunicazione durante gli incontri tra Coordinamento Sindacale Nazionale e Direzione Aziendale e tra le sedi R.S.U. italiane, si richiede l'utilizzo della Videoconferenza, anche in previsione di utilizzo in ambito E.W.C.

- Volantino elettronico
Alla luce dei processi di innovazione tecnologica ed in particolare dell'impatto sociale che gli strumenti di diffusione hanno sull'efficienza della informazione e della comunicazione, si richiede l'utilizzo della posta elettronica e le relative liste di distribuzione dei dipendenti HPI, per le singole RSU e per il Coordinamento Sindacale Nazionale HP Italia, per l'invio di comunicati contenenti materie di interesse sindacale e del lavoro

Si richiede che l'Azienda renda disponibile ogni altro strumento necessario alla comunicazione.

Comitati Aziendali Europei (C.A.E.)

Per consentire l'attività dei delegati/e eletti dal Coordinamento Sindacale Nazionale nell'E.W.C. (C.A.E.), si richiede che vengano organizzati corsi di lingua inglese:

- per i delegati/e di prima nomina 80 ore di corso intensivo.
- un corso di mantenimento/aggiornamento annuale di 40 ore

Rimborso spese

Si richiede che l'Azienda si faccia carico di tutte le spese documentate, sostenute dai delegati in occasione di riunioni convocate dall'Azienda e di quelle previste dai livelli di consultazione ed informazione.

PARTE ECONOMICA

Premio di Risultato HPI.

Si richiede che le parti stabiliscano, con scadenza semestrale, l'erogazione di un Premio di Risultato legato all'andamento aziendale italiano e misurabile su obiettivi indirizzati ad incrementi di produttività, qualità e redditività.

Si richiede che le caratteristiche del P.d.R. siano:

- Verifiche trimestrali
- Sistema costruito su parametri, soglie, percentuali
- Obiettivi/erogazione semestrale
- A concorrenza del C.P.B.
- Erogazione del P.d.R. a tutto il personale in forza, a prescindere dal tipo di contratto (compresi i contratti interinali/somministrazione a tempo determinato).

Valori di riferimento indicativi annuali:

Anno	quadro	1° livello	2° livello	3° 4° 5° 6° 7° livello
	euro	euro	euro	euro
2004	1.750	1.650	1.490	1.390
2005	1.900	1.800	1.640	1.540
2006	2.000	1.900	1.740	1.640
2007	2.100	2.000	1.840	1.740

Si richiede che lo zoccolo minimo garantito del C.P.B. sia rivalutato da 125 € a 200 € semestrali.

Rivalutazione Premio Aziendale

Si richiede che il Premio Aziendale sia rivalutato del 30% non assorbibile.
Si richiede che l'erogazione in funzione dell'anzianità aziendale sia così modificata:

- inferiore ai 6 mesi 50%
- compresa tra 6 e 12 mesi 75%
- oltre 12 mesi 100%

Mensa

A partire dalla formalizzazione dell'attuale costo del buono pasto per il dipendente di 0.77 euro, si richiede di riformulare il punto 8.6 dell'AIA sia per quanto riguarda la situazione delle filiali che per quanto concerne la "dichiarazione a verbale".

Coordinamento RSU HPI Dicembre 2004