

PIATTAFORMA INTEGRATIVO AZIENDALE 2015-2017 GRUPPO BOSCH

Premessa:

Nell'ambito del rinnovo contrattuale il primo obiettivo è quello di migliorare le relazioni sindacali. Esse sono state caratterizzate, durante la vigenza del contratto in scadenza, da uno scarso e basso coinvolgimento delle parti sociali e della RSU sulle scelte di strategia del Gruppo Bosch Rexroth sia a livello locale che a livello internazionale. Riteniamo indispensabile che la Dirigenza di Bosch Rexroth Oil Control si faccia carico di rendere trasparente quelle che sono le strategie di Gruppo su vasta scala e quelle che saranno le strategie a livello locale, la presentazione del Piano Industriale, che troverà ulteriore spazio di confronto in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto aziendale, va indubbiamente nella direzione giusta, deve però essere verificato nel corso del periodo indicato come suo riferimento e deve diventare prassi costante nei rapporti tra le parti. Ulteriore passo positivo a livello locale sarebbe il rispetto degli impegni presi e concordati. Su questo aspetto fondamentale, rispetto al percorso che ci siamo prefissati, c'è una enorme difficoltà Aziendale al rispetto delle regole condivise che deve trovare una soluzione positiva sia in termini di applicazione degli accordi che di gestione degli stessi. Questo principio è indispensabile per affrontare le sfide che Bosch si è prefissata, sfide che coinvolgono in prima battuta le Lavoratrici ed i Lavoratori parte fondamentale sulla quale va fatta un'attenta discussione rispetto alla condizione di lavoro, contrattuale, economica, di stabilizzazione e di rispetto delle regole e dei ruoli di rappresentanza.

Sul lavoro è indispensabile che si creino dei meccanismi di pari trattamento normativo, economico e di rappresentanza di tutte le tipologie di lavoro presenti all'interno degli stabilimenti Bosch.

Riteniamo inoltre che la nuova legislazione sul lavoro non possa rispondere positivamente agli obiettivi che Vi siete dati nel periodo 2015 e 2016 perché dal nostro punto di vista rende il lavoro precario. Gli obiettivi che ci avete presentato durante la descrizione del Piano Industriale sono importanti e partono dal presupposto che Bosch investirà partendo proprio dalla forza lavoro, per questo riteniamo che si debba fare uno sforzo per un confronto sull'investimento in risorse umane, un investimento che aumenti i volumi occupazionali stabilizzando i rapporti di lavoro e in tal senso affronti il tema della nuova legislazione in materia di rapporti di lavoro. Se i Lavoratori per Voi sono un patrimonio c'è quindi la necessità di aprire un ragionamento che limiti, nel suo aspetto negativo, l'utilizzo dei rapporti di lavoro a tutele crescenti.

Questo rinnovo contrattuale, oltre che avere come obiettivo il miglioramento delle condizioni economiche e normative delle Lavoratrici e dei Lavoratori, per noi determina un inizio di ragionamento di armonizzazione sui trattamenti economici e normativi che ad oggi differenziano alcuni punti dei trattamenti tra lavoratori della stessa azienda.

Sistema Contrattuale:

Si conferma il meccanismo contrattuale concordato in data 24 Luglio 2013.

Sistema di validazione democratico:

E' fondamentale, per il rinnovo del contratto aziendale confermare l'impegno tra le parti sul Sistema di validazione Democratica previsto nell'accordo aziendale del 24 Luglio 2013.

Relazioni Sindacali:

Questo deve essere un tema che deve trovare un'importante fase di discussione e di accordo tra le parti. Il sistema di relazioni sindacali in atto ha dimostrato forti carenze, va nettamente modificato rendendo trasparente il rapporto tra le parti e rendendo trasparente le strategie industriali di Bosch.

Riteniamo che sia indispensabile poter condividere dei percorsi di interesse comune e che la rappresentanza dei Lavoratori sia coinvolta in termini di discussioni e di individuazione di obiettivi su diversi temi:

- Prospettive industriali
- Prospettive occupazionale
- Investimenti
- Percorsi formativi
- Crescite professionali

- Organizzazione del lavoro
- Orario di lavoro

Inoltre riteniamo sia indispensabile, per poter avere un confronto costante avere momenti programmati:

- presentazione del budget di Gruppo e delle Divisioni locali e consegna della relativa documentazione alla RSU e OO.SS.
- presentazione dell'andamento della situazione economica e consegna del bilancio consuntivo alla RSU e alle OO.SS.

La presentazione del Piano Industriale rappresenta un momento importante di conoscenza sulle strategie a medi termine di Bosch, si fa richiesta che venga presentata documentazione scritta, così come previsto nell'accordo relativo alla flessibilità dell'orario di lavoro e che vengano individuati momenti che, attraverso il confronto tra le parti ne verifichino la sua attuazione.

Riteniamo che un corretto funzionamento delle relazioni non possa esimersi di aprire un confronto sulle forme di precariato presenti all'interno del Gruppo Bosch, si fa richiesta che venga messa a conoscenza la RSU sulle forme di rapporti di lavoro all'interno di appalti, la quantità di essei e i livelli retributivi e normativi dei lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro regolamentati attraverso gli appalti. Si fa inoltre richiesta che i contratti di appalto vengano consegnati alla RSU.

Altro tema che deve essere costantemente sottoposto a un confronto sono i rapporti di somministrazione, si deve costruire un percorso di reale rappresentanza di questi lavoratori, attraverso la RSU e di dare le possibilità ai lavoratori somministrati di avere una reale rappresentanza anche di categoria, si deve iniziare a coinvolgere sia le agenzie di somministrazione che le categorie sindacali di rappresentanza in confronti, su alcune tematiche, che devono vedere la nascita di un tavolo di confronto unico e di tutti i soggetti coinvolti.

Formazione:

La formazione professionale dei lavoratori ha un ruolo strategico, in tal senso si fa richiesta di condividere, attraverso un percorso di confronto tra le parti, i programmi formativi, le figure professionali sulle quali rivolgere la formazione, le modalità operative di attuazione.

L'azienda rilascerà una certificazione attestante la formazione svolta.

Il personale neo assunto, in qualsiasi forma contrattuale, deve essere formato e inserito in un percorso di professionalizzazione.

I bandi formativi devono essere forniti alla RSU con tempistiche idonee da poter approfondire ed eventualmente formulare delle proposte.

Inquadramento:

Proponiamo di discutere per poi arrivare a condividere il tema dell'inquadramento professionale dei lavoratori. Questo è un tema importante che deve trovare una giusta collocazione all'interno della Bosch. Per affrontare questa discussione crediamo che ci si debba muovere su tre temi.

- Percorsi professionali che determinino la crescita del lavoratore e di conseguenza che tipo di attività formativa per quelle professionalità.
- Vanno trovate regole certe e condivise che siano in grado di riconoscere il giusto inquadramento professionale dei singoli lavoratori
- La mobilità tra stabilimenti e interna agli stessi stabilimenti impone di aprire un ragionamento e una condivisione delle polifunzionalità e polivalenze che vanno inquadrate professionalmente.

Mercato del lavoro:

Il contratto a tempo indeterminato è e continuerà ad essere considerato come rapporto di lavoratore prioritario nell'organico aziendale.

Si fa richiesta di confermare un bacino d'utenza dove, in caso di necessità di far ricorso a nuovi contratti di somministrazione, ci sia un diritto di precedenza di lavoratori che all'interno di Bosch hanno già operato in più periodi o in un unico periodo continuativo, il criterio di precedenza è l'anzianità.

Ai lavoratori somministrati va riconosciuto lo stesso trattamento retributivo e normativo riconosciuto ai lavoratori di Bosch.

Va istituita la possibilità di avere una reale rappresentanza sindacale, a questo riguardo si fa richiesta che la RSU di ogni singola divisione venga riconosciuta come riferimento contrattuale, di rappresentanza e rivendicativo dei lavoratori somministrati. Si fa richiesta che ai tavoli di confronto tra RSU e Bosch, su alcuni temi specifici da definire in fase di rinnovo contrattuale, possano partecipare le categorie dei lavoratori somministrati.

Vanno confermati i meccanismi fino ad oggi attuati di stabilizzazione dei lavoratori somministrati, dove l'unico criterio sia l'anzianità del lavoratore.

Appalti:

Si fa richiesta che ai lavoratori di aziende appaltanti presenti all'interno di Bosch si devono applicare le elargizioni salariali e normative del CCNL di categoria firmato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e delle normative salariali e normative degli accordi aziendali in essere. Si fa inoltre richiesta che nel caso di cambio di appalto ci sia il mantenimento delle condizioni normative e salariali di cui sopra e il mantenimento dei lavoratori già presenti in azienda.

Armonizzazione Salariale:

Si fa richiesta che ai lavoratori occupati a Pavullo, di ogni forma contrattuale, venga riconosciuto il consolidamento pari al 50% della quota complessiva (600 Euro). Tale riconoscimento deve prevedere una quota mensile che al termine del Contratto aziendale deve riconoscere i 300 Euro.

Orario di Lavoro:

Si fa richiesta che in materia di orario di lavoro, nel caso di applicazione degli orari concordati, sia previsto un confronto preventivo tra Azienda e RSU delle singole divisioni. Tale incontro deve avvenire almeno 20 giorni prima dell'applicazione dell'orario concordato.

Si fa richiesta di conferma dell'attuale sistema di orario di lavoro concordato nel contratto aziendale in scadenza, ad esclusione degli orari che prevedono uno scorrimento delle pause e che devono essere ricondotti alla fruizione effettiva della pausa non a scorrimento.

Per gli orari disagiati si fa richiesta di aumentare il disagio a 6 Euro giornalieri, erogati sulla effettiva prestazione. Per effettiva presenza si intende il 50% del turno.

In materia di armonizzazione dei trattamenti tra gli stabilimenti si fa richiesta di portare l'orario notturno per tutti i lavoratori delle divisioni a 6,5 ore e di dare un riconoscimento economico sulla effettiva presenza al turno notturno pari a 30 Euro giornalieri.

Si fa richiesta che la riduzione orario di lavoro per i lavoratori turnisti sia completamente a carico dell'azienda.

Mensa:

Si fa richiesta di armonizzare il trattamento mensa:

- riconoscimento del 20% del costo mensa a carico dei lavoratori e 80% a carico della azienda, fatto salvo condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione collettiva precedente.
- Le mensa deve essere riconosciuta a tutti i lavoratori a orario giornaliero e turnisti, compreso il notturno.
- Il riconoscimento del diritto giornaliero alla mensa scatta con il 50% dell'orario effettivo del turno.
- Si fa richiesta che sulle modalità di fruizione dei pasti si facciano incontri specifici in sede di definizione

Ambiente di Lavoro:

Si fa richiesta di aprire un confronto, finalizzato a determinare una soluzione, in relazione al abbattimento del calore negli stabilimenti durante il periodo estivo. Questo tema deve essere affrontato attraverso il confronto tra RLS e RSPP definendone tempi di attuazione.

Trasferte:

Nell'ambito della piena applicazione delle normative del CCNL, si fa richiesta di dotare i lavoratori comandati alla trasferta di carte di credito prepagate o di strumenti finalizzati a non imporre al lavoratore l'anticipo della spesa relativa alla trasferta.

Diritti individuali:

Si fa richiesta di concordare che siano previste 8 ore di Permessi retribuiti, frazionabili a ore, aggiuntivi al monte ore PAR. La fruizione delle 8 ore aggiuntive sono esclusive per il lavoratore che presenta prenotazione di visita specialistica.

Maternità/Paternità:

Si fa richiesta che al genitore di figli fino a 8 anni di età venga riconosciuto, su richiesta del lavoratore, il diritto a lavorare a part-time, per un limite massimo del 6% della forza lavoro.

Si fa richiesta che al genitore che si assenta con il certificato medico del figlio, nel rispetto delle leggi vigenti, venga riconosciuto un minimo salariale del 30% calcolato sulla retribuzione di fatto dello stesso lavoratore.

Assemblee:

Si fa richiesta che le per i lavoratori del turno di notte possa essere anticipato l'inizio del turno per l'orario della assemblea sindacale.

Per la Divisione di Vezzano va individuato in modo definitivo un locale idoneo in cui effettuare le assemblee.

Premio di Risultato (PdR):

Si fa richiesta che gli indicatori sia tecnici che economici siano riferiti all'andamento del Gruppo. A livello di Divisione, mensilmente devono essere consegnati in appositi incontri i dati sull'andamento degli indicatori tecnici delle Divisioni nei primi 10 giorni di ogni mese.

Riteniamo utile un doppio livello di confronto:

- Divisionale: Incontri mensili, nella seconda metà di ogni mese. Negli incontri, che saranno esclusivamente tecnici, le parti, attraverso commissioni tecniche paritetiche, si analizzeranno i dati dell'andamento degli indicatori dei parametri del PdR.
- Gruppo: Incontri trimestrali con le stesse commissioni tecniche divisionali che avranno il compito di analizzare l'andamento degli indicatori e quali soluzioni proporre.

Il monte ore per il funzionamento delle commissioni sarà a carico dell'azienda e non verrà intaccato il monte ore a disposizione della RSU

L'aspetto decisionale sulle proposte delle commissioni tecniche sarà in capo al Coordinamento inteso come firmatari del Contratto aziendale. Il Coordinamento si riunirà entro il mese di Luglio ed entro il mese di Gennaio di ogni anno per analizzare l'andamento economico. Il Coordinamento si riunirà inoltre su richiesta di una delle due parti.

Si fa richiesta che il massimale del PdR, in erogazione al raggiungimento dei risultati concordati, sarà di 2200 Euro annui uguali per tutti.

Acconto di 1000 Euro annui non conguagliabile, erogato in 4 tranches di 250 Euro l'una.

Per il rinnovo del Contratto aziendale e specificatamente per il Premio di Risultato, confermiamo i 5 indicatori previsti nel precedente accordo, con gli stessi pesi in termini percentuali. Riteniamo che sia necessario aprire una discussione che sia in grado di modificare le causali di tre indicatori "Indice di Produttività", "Efficienza Globale" e "Delivery Performance".

FIOM-CGIL

UILM-UIL

RSU FIOM-CGIL

RSU UILM-UIL