

## **Polyedra, Piattaforma rinnovo CIA 30/05/2008**

### **PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE POLYEDRA**

#### **PREMESSA**

*La presenza del Gruppo multinazionale Polyedra Spa (in Italia con i marchi Polyedra SpA-Caledonia Srl), con una serie di unitproduttive diffuse sul territorio nazionale, il frutto di una serie di acquisizioni effettuate in questi ultimi anni, non ultima la fusione per incorporazione di Antalis SpA. C'ha favorito l'avvio di confronti con le Organizzazioni Sindacali che hanno evidenziato sempre di più la necessità di definire un modello di relazioni sindacali.*

*Partendo da quanto sopra e stante i contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro, le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSA/RSU e alle strutture territoriali riscontrano la necessità di avviare una prima contrattazione integrativa aziendale.*

*La piattaforma integrativa, nel definire regole condivise, vuole perseguire, fra le sue finalità il miglioramento delle condizioni di lavoro sia della normativa contrattuale e della parte economica, sia del clima nell'ambiente di lavoro per riconoscere il positivo contributo dei lavoratori ai fini della competitività aziendale.*

*In questo spirito le Organizzazioni Sindacali presentano le seguenti richieste per la stipula del primo contratto integrativo aziendale.*

#### **1. RELAZIONI SINDACALI**

In considerazione dello sviluppo e delle tendenze perseguite dalla Società POLYEDRA SPA si ritiene necessario definire un quadro di relazioni sindacali che partono dall'informazione preventiva quale elemento in grado di cogliere le esigenze di partecipazione attiva dei lavoratori alle scelte aziendali e consentire un'adeguata conoscenza delle problematiche.

Per conseguire quanto sopra bisogna rafforzare il sistema delle relazioni sindacali improntandolo su DUE livelli, nazionale e di ogni singola unitproduttiva e/o territoriale.

In particolare:

##### **a) Livello nazionale**

Annualmente e/o ogni volta che si renderà necessario, su richiesta di una delle parti, l'azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, alla presenza delle strutture territoriali e le rsu/rsa, dati e informazioni sulle materie individuate dall'art. 1 del CCNL terziario, distribuzione e servizi del 2 luglio 2004 ed inoltre sull'andamento dei parametri definiti per l'erogazione del salario variabile.

##### **b) Livello territoriale e/o di unitproduttiva**

Si ritiene, altresì necessario, avviare un sistema di relazioni sindacali a livello decentrato, orientato a privilegiare lo scambio di informazioni ed il confronto finalizzato alle intese, nella ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi, in particolare sulle seguenti tematiche:

#152; mercato del lavoro (part time, apprendistato, tempi determinati, somministrato, ecc.)

#152; distribuzione dell'orario di lavoro;

#152; utilizzo degli impianti, anche con riferimento agli organici e ai carichi di lavoro;

#152; determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 142 del CCNL Terziario;

#152; tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro (applicazione L. 626/94 e successive

modifiche);

#152; verifica trimestrale degli andamenti dei parametri di misurazione delle quote retributive erogabili dal salario variabile annuale;

#152; verifica degli orari concordati, dello straordinario e del supplementare;

#152; verifica dell'inquadramento professionale dei dipendenti;

#152; percorsi formativi di aggiornamento professionale, anche relativi alla formazione continua;

#152; trasferimenti e mobilità interna;

#152; appalti, terziarizzazioni, informatizzazione ed innovazioni tecnologiche.

## **2. DIRITTI SINDACALI**

Visto la nuova fase sindacale avviata, si rende necessario prevedere che ai fini del calcolo del monte ore permessi retribuiti per lo svolgimento dell'attività sindacale da parte delle RSA/RSU, di innalzare di un'ora per ciascun dipendente quanto previsto dall'art. 23 del CCNL TDS del 02.07.2004.

Inoltre si chiede che non siano detratte dal monte ore dei permessi sindacali e retribuite normalmente, le ore di presenza impegnate dalle RSA/RSU, in riunioni convocate dall'azienda e per la partecipazione alla trattativa per il Contratto Integrativo Aziendale.

Ai sensi dell'art. 25 L. 300/70 necessario definire che ciascuna unità produttiva venga dotata di bacheca sindacale.

Sempre al fine di migliorare le agibilità sindacali si propone di inserire nel presente articolo quanto stabilito dall'accordo del 07.12.2007 relativo alla chiusura della procedura di cui all'art. 47 leg. 428/90 - in merito allo svolgimento delle assemblee sindacali anche in quelle unità produttive che non hanno iscritti e/o RSA/RSU.

### **3. ORARIO DI LAVORO**

Partendo dalla definizione che l'orario di lavoro settimanale si svolge per 40 ore la settimana dal lunedì al venerdì che l'articolazione dell'orario di lavoro si svolge su turni, si chiede di definire la programmazione degli orari, all'interno della quale va prevista la ripartizione dei turni e delle fasce orarie.

Qualunque orario di lavoro deve prevedere la tolleranza dell'orario flessibile successivamente descritto.

#### **a) Flessibilità in entrata e Trattamento ritardi**

Qualora il lavoratore entri in ritardo rispetto all'orario preventivamente fissato per l'inizio dell'attività lavorativa si chiede di convenire un margine di flessibilità in entrata pari a 30 minuti, con il solo recupero dei minuti di ritardo e necessari per completare l'intero turno, nella stessa giornata o in un momento successivo concordandolo con il diretto responsabile.

Detta compensazione del ritardo nell'arco della medesima giornata non produrrà alcuna contestazione disciplinare.

Si può prevedere che vi sia l'opzione del recupero anche durante la pausa-pranzo o per la fruizione di permessi ex art. 68 CCNL.

A fronte di quanto sopra, per ritardo si intende l'ingresso sul posto di lavoro oltre il margine di flessibilità che verrà stabilito nel Contratto Integrativo Aziendale.

#### **b) Orario elastico**

Per gravi e documentati motivi personali e familiari, si chiede che ai lavoratori e alle lavoratrici sia riconosciuto un orario elastico per periodi stabiliti, da concordare preventivamente con l'Azienda.

Tra le casistiche rientranti tra le possibilità di riconoscimento dell'orario elastico, ma solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, si prevedano esigenze di assistenza e aiuto alla crescita per i figli fino al compimento del 14° anno di età nonché esigenze legate ai lavori di cura.

Tale orario elastico potrà prevedere il recupero massimo di 1 ora giornaliera e/o la fruizione programmata anche ad ore, del maturato o maturando di ferie e permessi (calcolato fino al 31/12 dell'anno nel quale viene avanzata la richiesta).

#### **c) Pause giornaliere**

Riportare nel testo contrattuale quanto previsto in materia di pause giornaliere giustificate in azienda .

#### **d) Modalità di utilizzo P.I.R.**

Si ritiene necessario definire che i P.I.R. possano essere usufruiti per frazione minima di un quarto d'ora, diversamente da quanto previsto dal regolamento aziendale.

#### **e) Prestazioni straordinarie o supplementari**

Qualora si configurasse la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per rispondere alle esigenze tecnico-organizzative della attività lavorativa, si chiede che se tali ore fossero legate a picchi di lavoro o commesse predeterminate nel tempo, le ore necessarie a rispondere a tali esigenze siano definite di volta in volta in un incontro preventivo con la RSU/RSA.

Ovviamente nel rispetto e nei limiti del CCNL e fermo restando la volontarietà dell'adesione da parte dei lavoratori coinvolti.

Si chiede che per il computo dello straordinario di riconoscere e quindi retribuire la frazione minima di un quarto d'ora, fatto salvo se trattasi di recupero della flessibilità indicata al punto 3 lett. a) della presente piattaforma.

#### **f) Retribuzione/recupero delle ore straordinarie**

Si chiede che a fronte di prestazioni straordinarie o supplementari, sia stabilito nel Contratto Integrativo Aziendale, la possibilità di poter esercitare la scelta da parte dei lavoratori di avere tali ore retribuite o accantonate nel conto PIR e successivamente recuperate.

Resta inteso che nel caso in cui il lavoratore opti per il recupero, nella mensilità di effettuazione delle ore straordinarie o supplementari venga liquidata la relativa maggiorazione.

Relativamente alla maggiorazione delle ore straordinarie, si chiede l'innalzamento della percentuale prevista dal CCNL.

### **4. MERCATO DEL LAVORO**

Alla luce delle novità introdotte dalle normative in materia di mercato del lavoro, si ritiene utile avviare un percorso di confronto in merito al ricorso, da parte dell'azienda, delle figure lavorative in esse previste, anche al fine di migliorare alcune condizioni.

#### **a) Apprendisti**

Si chiede che, qualora l'azienda, ritenga di procedere all'assunzione di personale con tale contratto, al lavoratore interessato sia comunicato con almeno tre mesi di anticipo l'esito finale del contratto di apprendistato.

Così come si chiede di aumentare la percentuale di conferma, rispetto a quanto previsto dall'art. 46 del CCNL TDS del 02.07.04.

Relativamente ai lavoratori che potranno essere assunti con tale forma contrattuale, si dovrebbe prevedere la loro iscrizione sia al fondo di previdenza integrativa previdenziale Fon. Te, alle stesse condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato, sia al Fondo di assistenza sanitaria integrativa EST

## **b) Part Time**

In merito a tale forma contrattuale si chiede di definire una regolamentazione del diritto di trasformazione da part time a full time e viceversa.

Si chiede, altresì di innalzare la percentuale prevista dal CCNL TDS per il part time post parto e di riconoscerlo anche nelle unità produttive sotto la soglia stabilita dal medesimo contratto nazionale.

Anche ai lavoratori part time, riteniamo necessario applicare quanto richiesto nell'art. 3 comma a) della presente piattaforma.

Al fine di migliorare le condizioni di detti lavoratori si chiede di innalzare la quota a loro favore per il Fondo EST a Euro 10, diversamente da quanto stabilito dal vigente CCNL TDS.

## **c) Tempi determinati e altre tipologie contrattuali**

Qualora il Gruppo Polyedra SpA ricorra all'utilizzo di contratti a tempo determinato o ad altre tipologie contrattuali, quali i contratti di inserimento e/o contratti di somministrazione, si chiede di avviare un confronto preventivo, finalizzato all'intesa, per definire le modalità e le misure legate al loro utilizzo.

## **5. FORMAZIONE**

Stabilire percorsi di formazione interna utili all'inserimento lavorativo dei nuovi assunti.

Prevedere piani di aggiornamento periodico per tutti i lavoratori in forza, anche con il ricorso al fondo di formazione interprofessionale previsto dal CCNL.

## **6. INQUADRAMENTO, DECLARATORIE E PROFILI**

-

A seguito della nuova realtà del Gruppo Polyedra che ha accorpato più realtà aziendali, si ritiene necessario avviare una verifica specifica dei livelli di inquadramento in esso operanti.

Per meglio affrontare tale tematica si chiede di attivare una commissione paritetica che, partendo dall'analisi della situazione, possa correggere eventuali discordanze tra le mansioni svolte e l'inquadramento riconosciuto al singolo lavoratore, non escludendo di tracciare il profilo mansionistico e il relativo livello di figure non previste dall'attuale CCNL TDS.

## **7. DIRITTI INDIVIDUALI**

### **a) Visite mediche, terapie, analisi**

Si chiede di definire dei permessi individuali retribuiti aggiuntivi, da usufruire per lo svolgimento di visite mediche, terapie o analisi.

Al fine di poter fruire di tali permessi, i lavoratori dovranno presentare la documentazione attestante l'avvenuta prestazione sanitaria.

### **b) Certificazione di malattia**

Per evitare, quando possibile, spese di raccomandata per la spedizione del certificato medico attestante la malattia (infortunio), si chiede la possibilità per i lavoratori di consegnare personalmente o chi per lui la suddetta certificazione a brevi mani, fermo restando le tempistiche previste dalla normativa vigente e il rilascio da parte dell'azienda di un riscontro dell'avvenuta consegna.

Per malattie brevi prevedere la possibilità di inoltrare il certificato medico anche via fax. Per malattie brevi prevedere la possibilità di inoltrare il certificato medico anche via fax e al rientro consegnare personalmente il certificato originale.

### **c) Periodo di comperto di malattia**

Si chiede l'allungamento del periodo di comperto per malattia fino a guarigione.

### **d) Permessi familiari**

Si chiede il riconoscimento di 2 giorni di permessi aggiuntivi retribuiti, da potersi fruire in concomitanza della nascita/adozione dei figli da parte del lavoratore padre.

Inoltre per facilitare l'inserimento dei figli al nido e alla scuola materna, si chiede che vengano accordati al genitore, turni di lavoro che facilitino tale compito o l'utilizzo di ferie e permessi individuali.

### **e) Congedi Parentali**

Attraverso la collaborazione con le RSA/RSU, fermo restando le clausole di miglior favore, si richiede di procedere ad un adeguamento delle norme contrattuali rispetto alle nuove previsioni legislative in materia di congedi parentali, regolando le modalità di fruizione degli stessi.

## **f) Anticipo TFR**

A seguito della possibilità prevista dalla normativa in vigore, L. 297 del 29.05.1982, di demandare alla contrattazione collettiva o patti individuali, condizioni di miglior favore per l'anticipazione del TFR, si chiede di:

- individuare motivazioni aggiuntive al disposto normativo, quali indennità malattia non retribuita, aspettative/congedi di cui alla legge 53/2000, spese mediche familiari;
- abbreviare l'anzianità di servizio necessaria;
- accedere una seconda volta al TFR.

Si chiede, altresì che l'azienda provveda ad un nuovo invio di materiale informativo, da allegare alle buste paga, sui fondi Fon.Te ed EST e che all'atto dell'assunzione venga sottoposta agli aspiranti dipendenti il medesimo materiale oltre alla modulistica necessaria all'adesione.

-  
-  
-

## **8. SALUTE E SICUREZZA - RLS**

-

### ***Prevenzione***

Nel rispetto e nell'applicazione delle norme vigenti a tutela della salute dei lavoratori (L. 626/94 e successive modifiche) l'azienda provvederà alle visite individuali previste dalla normativa vigente e al rispetto delle pause dei video-terminalisti, nonché a predisporre, in condivisione con la RLS o in assenza alle RSU/RSA, un calendario di assemblee nelle varie filiali ai fini della formazione/informazione dei lavoratori sui temi della sicurezza.

.

### ***R.L.S.***

Le parti si impegnano a favorire le elezioni di almeno un rappresentante in ogni filiale del Gruppo Polyedra.

Agli stessi dovrà essere garantita la relativa formazione attraverso corsi che rilascino attestati riconosciuti a norma di legge anche per tramite degli Enti Bilaterali.

Come previsto nel recente T. U. sulla sicurezza, si chiede che venga consegnata copia della relazione dei rischi a ciascun RLS.

La suddetta relazione dei rischi dovrà riportare le norme relative alla sicurezza, il suo campo di applicazione e quali lavoratori coinvolge. La relazione dovrà anche essere oggetto di informazione per quei lavoratori che operano all'interno delle singole unità produttive ma che non sono alle dirette dipendenze dell'azienda stessa.

#### **9. MENSA AZIENDALE BUONI PASTO**

Vista la nuova composizione del Gruppo Polyedra, si chiede di verificare i trattamenti in essere, relativamente all'utilizzo delle strutture di ristorazione collettiva e/o dei buoni pasto, per definire un'armonizzazione dei trattamenti stessi.

Per le unità produttive dotate di mensa interna si chiede di riconoscere 10 ore di permesso retribuito aggiuntivo al consiglio dei delegati da destinare alla Commissione Mensa .

#### **10. PREMIO AZIENDALE**

-

Si ritiene necessario, nel quadro complessivo del nuovo assetto aziendale, verificare e ricostruire le condizioni salariali in essere, con riguardo soprattutto alle quote di salario aziendale vigenti nelle singole realtà di provenienza, per definire un'armonizzazione di detti trattamenti economici.

-

#### **11. PREMIO DI RISULTATO**

-

Si chiede di definire un sistema di salario variabile o premio di risultato annuo connesso al raggiungimento di obiettivi di miglioramento qualitativo/quantitativo del risultato aziendale. L'erogazione del premio di risultato dovrà avvenire secondo criteri oggettivi e modalità definiti tra le parti.

#### **12. COLLAZIONE E DIVULGAZIONE DEI TESTI**

A fronte delle varie acquisizioni che si sono definite nel corso degli anni, da parte del Gruppo Polyedra e che



hanno definito l'attuale composizione aziendale, si chiede di attivare una commissione tecnica incaricata di acquisire tutti gli accordi delle singole realtà tuttora vigenti, per giungere alla definizione di un testo unico.

Definito il testo unico del contratto aziendale, lo stesso dovrebbe essere distribuito a tutti i lavoratori e consegnato all'atto dell'assunzione ai nuovi dipendenti.

## **12. DECORRENZA E DURATA**

Il Contratto Integrativo Aziendale che si andrà definire avrà durata quadriennale e si chiede di prevedere la clausola di ultravigenza.