

PIATTAFORMA per il
RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO
ALTRAN SpA

Sistema di Relazioni Sindacali

Si richiede di prevedere incontri, a cadenza semestrale, dedicati all'esercizio del Diritto di informazione, durante i quali l'Azienda illustrerà il proprio andamento economico e le proprie strategie di sviluppo. Saranno inoltre affrontati temi quali: andamento delle diverse aree aziendali, dei singoli siti, nuovi programmi, carichi di lavoro, dati occupazionali (organici complessivi, inquadramenti, livelli salariali, ecc.), organizzazione del lavoro, esternalizzazioni, consulenti, lavori atipici.

A tali incontri, che potranno essere effettuati anche a livello territoriale, parteciperanno a livello nazionale le OO.SS. Nazionali e territoriali e il Coordinamento nazionale delegati (di cui si richiede la formalizzazione e il riconoscimento di agibilità specifiche).

Nel caso di riorganizzazioni che riguardino aspetti occupazionali, si chiede l'attivazione di un meccanismo di confronto con le OO.SS. e le RSU, finalizzato alla ricerca di soluzioni che garantiscano la salvaguardia occupazionale.

Diritti sindacali

Si richiede un monte ore supplementare di permessi, necessari alle attività di coordinamento delle rappresentanze sindacali.

L'azienda si farà carico delle spese di viaggio necessarie per gli incontri previsti a livello nazionale e per tutti quegli incontri stabiliti per cause diverse e su richiesta di una delle Parti.

Le rappresentanze sindacali avranno a disposizione una bacheca elettronica, sale per incontri, fax, linea telefonica, videoconferenza per l'esercizio del loro ruolo.

Si richiede anche un sistema di alert automatico via email a tutti i dipendenti per ogni pubblicazione in bacheca sindacale.

Si richiede un monte ore supplementare di assemblea retribuita, onde favorire la partecipazione dei lavoratori fuori sede o in trasferta.

Mercato del lavoro

Al fine di contenere il progressivo utilizzo di forme di lavoro atipico, si rende necessario definire in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale adeguate forme di garanzie e di protezione per i lavoratori interessati.

In particolare:

A livello centrale dovranno essere concordati:

- tipologia dei contratti atipici cui si farà ricorso;
- tempo di utilizzo degli stessi e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato;
- percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi e di sito.

A livello locale dovrà essere concordato preventivamente con le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze sindacali;

- tipologia dei contratti atipici e relative causali di utilizzo;
- informazione/monitoraggio/gestione delle varie forme di contratto atipico presenti;
- (durata degli stessi, loro trasformazione a tempo indeterminato, concordare percorso di stabilizzazione, rispetto della percentuale massima concordata).

Per tutte le figure interessate a forme di lavoro atipico dovranno essere riconosciuti tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti ai lavoratori a tempo indeterminato (PdR, etc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

L'Azienda si impegna a limitare l'utilizzo delle forme atipiche e a prediligere l'assunzione di nuovo personale mediante il contratto di apprendistato.

A tal proposito, si chiede di aumentare la percentuale di conferma prevista attualmente dal CCNL .

Istituti aggiuntivi alla Retribuzione e Welfare aziendale

- Premio di Risultato

Si richiede l'innalzamento del valore del Premio di Risultato e la verifica della possibilità di fruirne anche attraverso le forme alternative previste dalle nuove norme in materia di Welfare aziendale.

- Buoni Pasto

Si richiede l'innalzamento del valore del buono pasto. Si chiede inoltre l'attribuzione del buono pasto anche ai lavoratori part time pari o oltre le 5h giornaliere (oltre le 4h se in regime di straordinario o straordinario festivo).

Trasferte e Trasferimenti

Data la natura di alcuni servizi effettuati da Altran, si rende necessario un riordino dei trattamenti di trasferta, tale da includere un miglioramento di quanto stabilito dal CCNL, legato al riconoscimento di un effettivo disagio che il lavoratore trasfertista ha in carico.

Reperibilità

Si chiede un miglioramento dei trattamenti economici relativi alla reperibilità, e una migliore regolamentazione dell'istituto, spesso gestito senza una delimitazione chiara (è ad esempio opportuno differenziare la reperibilità dal presidio, etc.)

Classificazione e Inquadramento

In un settore come quello in cui opera Altran, la competizione si gioca sempre di più sulla professionalità e le competenze. Per questo, il corretto inquadramento del personale dipendente è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

A tale scopo si richiede di istituire una commissione paritetica Professionalità e Formazione che definisca i criteri di avanzamento professionale e operi per eliminare gli eventuali fenomeni di sottoinquadramento; annualmente la commissione si riunirà per analizzare l'effettivo sviluppo delle professionalità e per elaborare le iniziative utili a tal scopo. Tale commissione si occuperà anche di Formazione, come meglio specificato più avanti.

Pari Opportunità

Si richiede di poter usufruire di 3 giorni di permesso retribuito aggiuntivo, in caso di nascita di un figlio, oltre a quanto già previsto dalla legge.

Si richiede l'istituzione di una commissione paritetica che abbia il compito di formulare proposte di azioni positive in tema di: congedi parentali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, opportunità di carriera etc.

Salute e Sicurezza su Lavoro

Si richiede l'istituzione di una Commissione Paritetica su SSL, il cui compito sarà quello di elaborare e monitorare buone pratiche in tema di prevenzione dei rischi, inclusa la formazione specifica.

Particolare rilievo assume la valutazione del rischio stress lavoro correlato, tema sul quale si chiede un capitolo specifico di discussione, per identificare le eventuali modifiche da apportare all'organizzazione del lavoro.

Alla commissione potranno partecipare anche "esperti" esterni facenti parte delle OO.SS. stipulanti il CIA.

Formazione e Diritto allo studio

Il tema della Formazione, di importanza fondamentale per la valorizzazione, la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze, sarà la principale attività della Commissione Paritetica Professionalità e Formazione.

Tale commissione si riunirà di norma due volte l'anno (o più volte se necessario) per valutare insieme i fabbisogni e le conseguenti attività formative da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi.

L'eventuale accesso alla Formazione finanziata (For.te o FondImpresa) per il sostegno ai piani formativi, sarà effettuato solo dopo aver ottenuto parere positivo da parte della Commissione.

Si chiede inoltre un innalzamento delle ore previste per il diritto allo studio e un ampliamento delle causali (incluso corsi per la conoscenza di lingue etc).

Previdenza Integrativa / Assistenza sanitaria integrativa

Si chiede l'innalzamento del contributo aziendale alla previdenza integrativa contrattuale.

Si chiede la possibilità di prevedere prestazioni integrative o supplementari.

Regime degli Orari

-Orario di Lavoro

Il normale orario di lavoro settimanale è di quaranta ore distribuite su 5 giorni, dal lunedì al venerdì.

In base a questa Organizzazione del lavoro, verrà riconosciuto il lavoro straordinario, notturno, festivo, così come previsto dai CCNL.

In caso di lavoro straordinario al Dipendente verrà riconosciuto un buono pasto per lavoro prestato il sabato, la domenica e nei festivi, per un minimo di 4 ore lavorative.

Trattamenti in essere

Ove non menzionati, si richiede il mantenimento di tutti gli attuali trattamenti di miglior favore in essere.

Malattia

Si richiede la copertura totale del c.d. "periodo di carenza".

Commissioni

Le Parti, nel riconfermare il ruolo centrale svolto da ogni singolo lavoratore all'interno dell'azienda e dell'importanza che riveste la sua valorizzazione sotto il profilo professionale e umano, concordano di istituire delle Commissioni Tecniche di carattere informativo e propositivo attraverso il confronto su specifiche materie aventi particolare impatto sulla crescita professionale dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

Ciascuna Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da 1 unità per ciascuna componente sindacale da individuarsi tra i componenti del Coordinamento Nazionale, e si riunirà con cadenza semestrale. Le ore necessarie per l'espletamento delle attività previste rientreranno nell'ambito del monte ore assegnato al Coordinamento Nazionale.

Permessi per component* Comitato Aziendale Europeo

Si richiede un pacchetto di permessi retribuiti supplementari per l'agibilità del ruolo di componente del Comitato Aziendale Europeo del Gruppo ALTRAN.

Permessi visite mediche specialistiche

L'azienda accorderà permessi retribuiti, sino ad un massimo di 12 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro.

Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di 48 ore, salvo casi urgenti.

L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante il documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.

Il suddetto permesso giustifica l'assenza dal lavoro esclusivamente per la durata della visita medica specialistica.

Per i lavoratori part time, il suddetto monte ore sarà riproporzionato sulla base della percentuale di riduzione oraria agli stessi applicata, mentre per il personale assunto in corso d'anno il monte ore in questione sarà riproporzionato sulla base dei mesi di effettiva attività lavorativa, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda eleverà il suddetto numero massimo di permessi retribuiti a 24 ore annue.

Permessi per malattia de* figl* minorenni

Si richiede un pacchetto supplementare di permessi non retribuiti fruibili in caso di malattia de* figl* minorenni, dietro presentazione del certificato del medico o pediatra di famiglia.

Permessi inserimento figli a scuola

Al fine di facilitare l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna, l'Azienda riconoscerà al dipendente un massimo di 20 ore di permesso non retribuito per ogni figlio.

Potranno assentarsi contemporaneamente non oltre il 10% della forza occupata nel reparto/ufficio.

I permessi suddetti dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore ai 15 giorni.

Il dipendente si impegna a produrre giustificativi rilasciati dalla struttura pubblica o privata.

I predetti permessi non retribuiti potranno essere richiesti solo ed esclusivamente all'esaurimento del periodo di congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) e/o allo smaltimento di ferie e permessi retribuiti dell'anno precedente.

Permessi per decessi e gravi infermità

In caso di lutto o gravi infermità ai sensi di quanto previsto dall'art. 156 vigente CCNL TDS, oltre a quanto già stabilito da tale norma, e nel rispetto dei termini ed i requisiti previsti dalla stessa, l'Azienda concederà, su richiesta del Lavoratore, 2 giorni di permesso non retribuito.

Permessi per patologie comportamentali

Per i lavoratori con figli ai quali venga accertata una grave patologia comportamentale non rientrante nelle ipotesi di cui all'art. 157 vigente CCNL TDS (aspettativa per gravi motivi familiari) e che non dia diritto al riconoscimento delle tutele previste dalla Legge 104/92 pur comportando la necessità di cure e assistenza da parte del genitore, si conviene che il lavoratore potrà utilizzare per tali finalità e su espressa richiesta del

Lavoratore 3 giorni di permesso non retribuito all'anno, con preavviso di 5 giorni lavorativi.

Cessione permessi ROL

Al fine di sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'Azienda, le Parti convengono di introdurre la possibilità di cessione su base volontaria fra dipendenti di parte delle ore di permesso previste dall'articolo 146 CCNL TDS a favore di lavoratori che sono nella condizione di richiedere l'aspettativa non retribuita per malattia ex art. 181 vigente CCNL TDS e che abbiano già esaurito il proprio monte ferie e permessi, con integrazione da parte dell'Azienda in ragione di 1 ora per ogni ora messa a disposizione da parte dei lavoratori.

Considerata però la natura sperimentale dell'istituto e la necessità di accertare preventivamente la compatibilità dello stesso con eventuali limiti imposti dalla legge e/o dal CCNL TDS, le Parti convengono di avviare un percorso di confronto ed approfondimento volto ad individuare le modalità attraverso le quali consentire suddetta cessione, demandando a successivo regolamento la specifica disciplina del presente istituto.

Congedo parentale a ore

Le Parti convengono di definire la disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale ad ore attraverso modalità che contemperino le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali.

PT post Maternità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Part time post Maternità, di cui si conferma integralmente il contenuto, la percentuale della forza occupata nell'unità produttiva di cui all'art. 90, primo comma, CCNL TDS viene elevata al 5%.

Congedo per lavoratori vittime di violenza

Ai lavoratori inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, che presentino idonea documentazione, sarà concessa la conservazione del posto di lavoro per un ulteriore anno oltre a quanto già previsto dall'art. 157 vigente CCNL TDS.

Conservazione posto lavoro per Ludopatia

In considerazione del diffondersi sempre più crescente di tale disturbo suscettibile di pregiudicare in modo grave l'equilibrio psico-fisico dell'individuo, al fine di favorire la riabilitazione del dipendente affetto da tale dipendenza patologica, l'Azienda si rende disponibile a conservare il posto di lavoro per tutta la durata del percorso riabilitativo sino ad un massimo di 3 anni, a fronte di presentazione di idonea documentazione attestante la tipologia di disturbo, rilasciata da specialista medico del Servizio Sanitario Nazionale, l'avvio e la frequentazione del percorso medesimo, nonché la conclusione positiva dello stesso.

Avviso raggiungimento comporta

In caso ricovero ospedaliera e gravi malattie documentate e a fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o di gravi malattie comportanti terapie salvavita documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda si impegna a comunicare ai Lavoratori, con un preavviso di 30 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporta, fissato in 16 mesi nell'ambito di 30 mesi consecutivi, anche al fine di avanzare richiesta di aspettativa non retribuita per malattia ai sensi dell'art. 181 vigente CCNL TDS.

Coppie di Fatto

Si richiede l'equiparazione del convivente *more uxorio*, come risultante dallo stato di famiglia, alla figura del coniuge, ai fini degli istituti normativi contrattuali, ivi compreso il congedo matrimoniale.

Anticipazione del Trattamento di Fine rapporto

In relazione a quanto previsto da norma di legge e contrattuale, viene concessa quale ulteriore fattispecie utile per la richiesta dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, la ristrutturazione dell'immobile ove risiede il lavoratore o lavoratrice.

Telelavoro e smartworking

Nel ribadire la reciproca volontà di rafforzare quanto più possibile l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro, le Parti concordano che l'accesso al telelavoro è volontario; sarà attivato secondo le indicazioni contenute nei progetti di telelavoro, previa autorizzazione della Direzione. Condizione per l'accesso al telelavoro è la disponibilità, nell'abitazione del dipendente o in altro locale designato, di un ambiente di lavoro conforme alle prescrizioni di legge in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Le attrezzature ed i servizi per lo svolgimento dell'attività sono installati a cura e carico di ALTRAN nel locale indicato dal dipendente, come sopra individuato e possono essere usati esclusivamente per motivi di servizio.

ALTRAN si assume l'onere dei costi per lo svolgimento dell'attività di telelavoro. L'orario di lavoro resta invariato e viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività che deve svolgere, nel rispetto delle esigenze di servizio fissate dal responsabile del settore di riferimento che dovrà anche determinare eventuali periodi della giornata in cui il dipendente deve essere disponibile alla propria postazione di lavoro.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono ordinariamente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive. Il dipendente dovrà, in ogni caso, svolgere la sua attività presso ALTRAN almeno per una giornata di lavoro alla settimana e si renderà disponibile in caso di riunioni programmate.

Non è ammessa nella stessa giornata la prestazione di telelavoro e il lavoro presso la sede del ALTRAN.

Le parti si danno atto che il telelavoro, rappresentando una mera modifica del luogo di adempimento della attività lavorativa, rimane a tutti gli effetti rapporto di lavoro subordinato, regolato dalle norme contrattuali, con particolare riferimento all'inquadramento professionale, al livello retributivo ed alle norme di tutela (es. assicurativa).

Successivamente all'astensione obbligatoria, ai dipendenti che ne faranno richiesta, sarà accordato il telelavoro per un massimo di 6 mesi, secondo modalità da definirsi con i dipendenti stessi, sentita la RSU. Il periodo di telelavoro verrà retribuito in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa.

le Parti s'impegnano inoltre a disciplinare la materia dello smartworking (o *lavoro agile*) in rapporto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive di ALTRAN, del bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e lavoratori, in armonia con gli strumenti normativi in via di definizione.

Tutto quanto non espressamente indicato, quale elemento normativo o retributivo contrattuale, si intende ad integrazione al presente articolato.