



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

RICHIESTE RIVENDICATIVE DI FIM, FIOM, UILM E DEL COORDINAMENTO RSU DEL GRUPPO ELECTROLUX PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Fim, Fiom, Uilm nazionali, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali di Brianza, Firenze, Forlì, Pordenone, Treviso ed al Coordinamento nazionale delle Rsu del Gruppo Electrolux Italia, propongono alle lavoratrici ed ai lavoratori un percorso di discussione e consultazione per decidere di avanzare formale richiesta alla Direzione aziendale per l'avvio di un negoziato per rinnovare il contratto integrativo del Gruppo, scaduto dal 31.12.2003.

Ciò sulla base di una rimodulazione della piattaforma rivendicativa presentata lo scorso marzo 2004, che ne aggiorni i contenuti rivendicativi alla luce delle scelte annunciate e praticate a livello europeo dal Gruppo Electrolux e dalle esperienze contrattuali maturate nel frattempo nel Gruppo Electrolux Italia, a partire dagli accordi realizzati a livello di stabilimento in materia di organizzazione del lavoro e della produzione, occupazione ed investimenti.

Le Organizzazioni sindacali ed il Coordinamento nazionale Rsu Gruppo Electrolux, confermano le regole ed il percorso democratico comunemente praticato in questi anni, per l'apertura, la gestione e la conclusione delle vertenze, comprensivo del ricorso al voto delle lavoratrici e dei lavoratori, tramite Referendum.

Il Coordinamento unitario delle Rsu di Fim, Fiom, Uilm del Gruppo Electrolux riunito il 6 luglio 2006 a Mestre ha approvato con un voto contrario e 2 astenuti, le proposte unitariamente discusse ed elaborate da inserire nella piattaforma per rinnovare il contratto aziendale di Gruppo, compreso il percorso democratico di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulla piattaforma e sull'accordo.

Le Rsu di Fim, Fiom e Uilm del Gruppo Electrolux, in conseguenza, si attiveranno per l'approvazione della piattaforma fra i dipendenti e per il rispetto delle procedure democratiche previste e dei mandati ricevuti.

In specifico si propone di avanzare le seguenti richieste:

1. POLITICHE INDUSTRIALI, RUOLO DEGLI STABILIMENTI ED INVESTIMENTI

- Definire nell'accordo di Gruppo, anche a seguito delle intese realizzate nei singoli stabilimenti, la missione produttiva di ogni singolo sito produttivo e la conseguente complessiva configurazione organizzativa progettuale e produttiva di Electrolux in Italia, la quantità e qualità (articolati per prodotto e per processo) degli investimenti, al fine di delineare le scelte industriali organizzative e produttive necessarie a consolidare tutti gli stabilimenti italiani, coniugando una crescita della capacità competitiva dell'impresa con il miglioramento delle condizioni di lavoro.

2. OCCUPAZIONE E CONTRATTI DI LAVORO

- Rafforzare l'occupazione a tempo indeterminato.
- Impegno dell'impresa, in caso di necessità, ad utilizzare forme di lavoro atipico con contratto a termine e con contratto di somministrazione a termine.
- Introduzione di un tetto percentuale massimo di ricorso a forme di lavoro atipico pari al 15%, degli occupati con contratto a tempo indeterminato in ogni singolo stabilimento. Possibilità, tramite accordo con la Rsu e le OO.SS. di modificare temporaneamente, a livello di singolo sito produttivo, tale tetto percentuale.
- Verifiche a livello di stabilimento su base semestrale, con riferimento ai volumi attesi ed alle anzianità lavorative espresse per il passaggio dei contratti temporanei a tempo indeterminato, costituendo allo scopo un bacino di riferimento del personale temporaneo, che, in base al tempo di permanenza in Azienda ed in rapporto alla professionalità richiesta, acquisisca un diritto di prelazione.
Ridurre il periodo massimo complessivo, previsto dalla prassi e dagli accordi precedenti, entro il quale il lavoratore precario ha diritto alla trasformazione a tempo indeterminato.
- Garantire parità di condizioni normative e salariali fra i lavoratori presenti in Azienda con diversi contratti di lavoro.
- Regolamentazione del ricorso all'apprendistato professionalizzante.
- Estensione del possibile ricorso al lavoro part-time, anche attraverso una regolazione collettiva e consenso individuale relativamente all'articolazione, variazione degli orari e utilizzo del lavoro supplementare.
Definire criteri di precedenza nelle richieste con priorità a bisogni familiari, maternità e paternità, problemi di salute, motivi di studio.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PRESTAZIONE, PROFESSIONALITÀ

- Anche a seguito degli accordi realizzati a livello di sito produttivo è possibile definire un percorso per ricostruire una corretta panoramica delle condizioni di lavoro sulle linee produttive e nel processo produttivo complessivo.

Ciò sia attraverso il censimento delle posizioni ripetitive e la loro valutazione (anche con l'indice sintetico Ocra), sia attraverso la dotazione per ogni postazione di lavoro di specifiche schede di lavoro in cui evidenziare i contenuti del lavoro, nonché il dettaglio dei tempi/saturazione della singola fase, associati ad informazioni utili in tema di sicurezza e qualità del lavoro e del prodotto.

In tale ambito è necessario verificare gli strumenti e le forme più utili per la realizzazione congiunta di un lavoro di analisi capace di consentire l'introduzione di quegli elementi tecnici e organizzativi di tutela, volti al miglioramento delle condizioni di lavoro, all'interno degli stabilimenti, anche attraverso i necessari investimenti e la sperimentazione di percorsi di arricchimento professionale orientati alla qualità. Si conferma la necessità a livello di Rsu e Co.te.pa., di migliorare il livello del confronto in materia di metrica, livellamenti, tempistiche.

- Alla luce delle scelte compiute dal Gruppo Electrolux in materia di nuovi sistemi di manifattura ed organizzativi e del crescente peso che assume il miglioramento degli standard di qualità del prodotto, si pone il problema di definire percorsi di sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciò sia in termini di ricomposizione delle mansioni attraverso forme di rotazione, sia in termini di sviluppo e riconoscimento della polifunzionalità professionale. Si richiede a tal fine la costituzione di un Gruppo di lavoro congiunto che entro i primi mesi del 2007 possa avanzare alle parti specifiche proposte in materia di qualifiche, riconoscimento e valorizzazione della professionalità e formazione.

4. GESTIONE DEL CALENDARIO LAVORATIVO

- I cambiamenti che caratterizzano l'andamento della domanda del mercato nel settore degli elettrodomestici, pongono alle parti la necessità di concordare a livello di stabilimento adeguate gestioni del calendario lavorativo. A tal fine si propone di favorire la stipula di accordi tra la tra la Rsu e l'Azienda, che prevedono il ricorso in forma collettiva a orari plurisettemanali e/o prestazioni straordinarie, anche in forma articolata per linea e/o per reparto, in una misura massima non superiore a 64 ore annue pro-capite, in cui ai lavoratori interessati sia erogata una quota salariale fino ad un massimo di 160 euro, oltre le maggiorazioni contrattualmente già previste.
- Alla luce della situazione e della concreta condizione praticata in questi anni in materia di fermata collettiva nel mese di Agosto, si richiede all'Azienda la possibilità di sperimentare , tramite accordo con la Rsu a livello di singolo stabilimento, diverse articolazioni.
Obiettivo della nostra richiesta è garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori l'utilizzo nell'arco del periodo estivo (giugno/settembre) di non meno di 3 settimane di ferie e comunque di un periodo consecutivo non inferiore alle 2 settimane.
Al fine di rendere praticabili nuove sperimentazioni, capaci di coniugare le esigenze dell'impresa e dei dipendenti, in materia di fermate collettive nel periodo estivo, è possibile prevedere a tale scopo il ricorso di contratti a termine.
Si richiede la disponibilità dell'impresa ad effettuare con modalità e strumenti da convenire con la Rsu e comunque con congruo anticipo, sondaggi rivolti a verificare disponibilità ed esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori anche al fine di favorire concordate soluzioni, diverse da quelle fino ad ora praticate.

5. SALARIO

- Si richiede che venga erogato un aumento mensile in busta paga pari a 90 euro, con incidenza sul Tfr anche attraverso il consolidamento dei premi Prodef e Civitex.
- Si richiede di articolare il Premio di risultato su 2 soli indicatori:
 - uno di stabilimento (avendo a riferimento, l'attuale Boden) che sia maggiormente collegato al miglioramento della qualità e dell'efficienza ed incrementandolo nella misura di 400 euro annui, fermo restando la struttura degli anticipi mensili contrattualmente definita;
 - uno di Gruppo (avendo a riferimento, l'attuale Profitex), collegato alla redditività dell'impresa, anche ridefinendone gli obiettivi ed incrementandolo nella misura di 200 euro annui, fermo restando la struttura degli anticipi contrattualmente previsti.

6. RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

- Va prevista una proroga all'accordo del 21.1.2003 e del TESTO UNICO, così come modificato, prevedendo a decorrere dal 1.1.2007 l'avvio del confronto, per procedere alla riforma del sistema di relazioni sindacali e di partecipazione del Gruppo Electrolux.

7. CLAUSOLE

- Per quanto non espressamente richiesto restano in vigore le norme dei precedenti accordi Electrolux.
- Ultrattività del contratto aziendale fino alla sua sostituzione.

8. DURATA

- Si propone che l'accordo di Gruppo, da noi richiesto sulla base delle rivendicazioni prima delineate, abbia scadenza non oltre il 31.12.2008.

**COORDINAMENTO RSU GRUPPO ELECTROLUX
FIM, FIOM, UILM NAZIONALI**

Roma, 10 luglio 2006