

**COMUNICATO SINDACALE Uilm Nazionale****STm: guardare avanti!**

La discussione sindacale tra le Organizzazioni e i RSU di STM svolta in questi ultimi mesi sia a livello di Coordinamento sia a livello di sito ha registrato incomprensioni e provocazioni. Noi abbiamo spiegato le nostre ragioni in precedenti comunicati della Uilm di Agrate e di Catania.

Ma – forti anche del successo di alcune iniziative a sostegno delle nostre proposte per il rinnovo del contratto integrativo di STM – ci rendiamo conto che dobbiamo almeno provare a trovare un punto di equilibrio per avviare e poi concludere il rinnovo del contratto integrativo STM.

Sia chiaro, la ragione che ci spinge è la consapevolezza che mentre impieghiamo il tempo, che è pur necessario, per definire la piattaforma con le richieste dei lavoratori e delle lavoratrici le “bollette” arrivano ...

Qui di seguito sono elencate le proposte della Uilm per la piattaforma che non vorremmo portare avanti da soli, anche perché non vogliamo che la Direzione aziendale scelga da piattaforme “separate” i punti che più le convengono.

Il premio di risultato è il principale argomento della discussione che apriremo con la Direzione perché ai lavoratori e alle lavoratrici, oggi più che mai, serve reddito e – nello specifico di STM – ci troviamo di fronte a una contraddizione da sanare: l’azienda in questi anni è “andata benissimo” ma gli importi del PdR erogati sono stati da azienda “appena sopra la sufficienza”. Abbiamo qui due possibili soluzioni, o alziamo di molto il massimale e così siamo sicuri di prendere il giusto o facciamo un patto serio con la Direzione: la struttura del premio deve avere come obiettivo di prendere negli anni normali il 100% del premio, in quelli buoni od ottimi di prendere anche qualcosa in più, l’overperformance e, se si prende meno del 90/100%, ci devono essere ragioni produttive e industriali concrete.

Pensiamo che il premio debba essere uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici italiane e che vada inoltre definita, anche accorpando vecchi premi (ma con l’aggiunta di salario “fresco”), un’erogazione feriale o una 14ma.

Riteniamo che vada discussa e quanto meno sospesa – alla luce della difficile situazione economica - la pratica degli “assorbimenti” dei superminimi individuali quando si erogano gli aumenti del CCNL e nei passaggi di livello.

Pensiamo inoltre che si debba contrastare la precarietà del lavoro definendo percorsi di inserimento stabile in azienda per i “summer jobs” a Catania e i “pony” ad Agrate.

Pensiamo che sia necessario definire norme a sostegno della genitorialità (permessi per visite mediche per i figli, aumento dell’integrazione economica per i congedi parentali facoltativi, per esempio, e altro ancora che siamo pronti a dettagliare meglio).

Abbiamo inoltre una serie di proposte in tema di formazione (corsi di inglese e maggiore attenzione dedicata al personale delle sale), di flessibilità in entrata e uscita, la necessità di una verifica sugli inquadramenti, e crediamo che ci siano le condizioni per una convergenza tra le Organizzazioni e le RSU che permettano la costruzione entro la fine di ottobre di un’ipotesi di piattaforma che venga illustrata ai lavoratori e alle lavoratrici e poi votata.