



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato sindacale

SIRTI

Nelle date del 10 e 11 novembre 2016, presso la sede nazionale di Fim, Fiom, Uilm si è riunito il Coordinamento Rsu Sirti per esprimere un giudizio sull'incontro con l'Amministratore Delegato tenutosi il 10 novembre al Ministero dello Sviluppo Economico e per varare una ipotesi di piattaforma rivendicativa condivisa e licenziata in apposita assemblea con tutte le Rsu il giorno 17 gennaio 2017; per poi ricevere il mandato dai lavoratori e diventare oggetto del confronto con l'azienda.

PREMESSA

Il cambio di proprietà della Sirti rappresenta un'opportunità rispetto alla situazione finanziaria in cui l'azienda versava ai limiti del default, dove non tutte le incognite sono svanite rispetto alla strategia ed al piano industriale. Difatti essendo il fondo **Pillarstone (KKR)** una entità di tipo finanziario, seppur specializzato in operazioni industriali, questo potrebbe rappresentare un rischio, rispetto all'obiettivo di massimizzare il profitto, per la tenuta dell'insieme delle attività oggi svolte dalla Sirti stessa, azienda leader a livello nazionale e per la possibile compressione delle condizioni dei lavoratori rispetto agli obiettivi di realizzazione economica in tempi brevi. L'Amministratore Delegato ha teso a tranquillizzare in sede ministeriale, ma deve rimanere alta l'attenzione dei lavoratori, delle Rsu, del Coordinamento nazionale e delle OO.SS. affinché non venga disperso il patrimonio aziendale ed il patrimonio di conoscenze e di professionalità.

Il superamento di una fase molto critica da parte della Sirti con la straordinaria partecipazione responsabile dei lavoratori, che hanno subito per anni l'uso di ammortizzatori sociali, ed un arretramento delle loro condizioni per effetto della disdetta degli accordi, indicano la necessità di un cambio di fase, con il rilancio degli investimenti economici, commerciali, professionali per un'azienda che guarda al futuro con tutte le potenzialità disponibili a partire dai lavoratori.

Nell'affermazione di una Sirti unica con diverse aree di attività, risulta necessaria una strumentazione contrattuale che riaffermi sia di carattere individuale che di carattere collettivo, con particolare riferimento alla gestione degli appalti, nonché tesa ad armonizzare le norme della contrattazione di II° livello con il quadro legislativo vigente.

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposte alle legittime aspettative ed ai bisogni dei lavoratori, per consolidare e migliorare le condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali a partire dagli incrementi salariali sia di natura certa che legati agli incrementi delle performance aziendali.

Dalla data di stipula dell'ultimo integrativo aziendale sono decorsi 14 anni e si è delineata una fase negativa dal punto di vista economico e sociale, che si è fatta sentire pesantemente nel settore in cui opera la Sirti, dove la gestione aziendale e finanziaria ha portato l'azienda a rischio fallimento.

La nuova proprietà, le condizioni di mercato, il piano di investimenti pubblici e privati consentono uno sguardo al futuro con il segno positivo e a questo futuro devono partecipare anche i lavoratori che sono e che hanno dimostrato di essere il vero patrimonio dell'azienda.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si richiede un **rafforzamento dei contenuti dell'accordo sulle relazioni industriali**, al fine di migliorare sia il confronto a livello territoriale sia a livello nazionale, favorendo un percorso di partecipazione dei lavoratori tenuto conto di quanto previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico.

Si richiede la conferma dell'accordo del 25/3/2015 con un rafforzamento ed una coerenza dei momenti di confronto ed informazione territoriale.

Va allargato il numero degli RIs di almeno 5 unità nella conferma della territorialità del ruolo e nella rappresentanza congiunta delle divisioni.

Va prevista una riunione annuale degli RIs su richiesta degli stessi per il tramite delle Organizzazioni sindacali nazionali.

Va richiesta 1 ora di assemblea sindacale aggiuntiva per discutere di tematiche inerenti alla sicurezza.

Vanno complessivamente migliorate le agibilità sindacali onde consentire una più efficace partecipazione degli Rsu, degli RIs, del coordinamento Rsu.

Va definito un sistema di informazione e confronto relativamente al tema degli appalti a livello nazionale e territoriale sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo e della sicurezza dei lavoratori

Va acquisita la bacheca elettronica per un sistema di informazione capillare con uno spazio per le comunicazioni sindacali.

Va definito un sistema di stabilizzazioni per le assunzioni con riferimento a norme che riguardano l'insieme dei lavoratori.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE/FORMAZIONE

Vanno condivisi a livello nazionale e o a livello territoriale percorsi formativi finanziati anche su proposta delle Rsu e delle strutture sindacali.

Così anche per la formazione, strumento da sempre di comune interesse per la competitività dell'azienda e la crescita professionale di lavoratori, specialmente in un settore delle installazioni telefoniche in continua evoluzione tecnologica. Va definito un piano di bisogni formativi condiviso da svilupparsi in periodi concordati ed all'interno degli orari di lavoro; anche attraverso corsi di riqualificazione (con verifiche periodiche tra le parti) che permetta all'azienda di compensare l'infungibilità, le varie assenze dei lavoratori per malattia e/o infortunio, e una corretta rotazione dei lavoratori nelle missioni in lunga trasferta.

Va definito un programma di confronti con Rsu e le Organizzazioni sindacali territoriali per un allineamento dell'inquadramento dei lavoratori dipendenti alle loro attuali competenze e funzioni, per la rivendicazione dei giusti riconoscimenti professionali a livello collettivo.

STRUMENTAZIONE ED ATTREZZATURA

Si rivendica la definizione di un accordo sull'uso dei tablet e degli smartphone che realizzi reali efficienze organizzative e che i dati raccolti non possano essere utilizzati al fine delle contestazioni disciplinari ex art 7 legge 300/70 e che siano rispettate le regole previste dalla normativa sulla privacy, così come previsto dalle indicazioni dell'ispettorato nazionale del lavoro. La definizione di un regolamento sull'uso degli strumenti sia per l'inizio lavoro sia il termine lavoro sia per lo spegnimento durante le pause ecc. ecc.

Si rivendica la definizione di una regola generale sull'uso dei mezzi aziendali da parte dei singolisti e delle squadre. Ad esempio, va stabilita la procedura per la corretta assegnazione del mezzo aziendale che permetterà il riconoscimento di chi lo guida, per poterne procedere all'accertamento di responsabilità, al fine di definire un sistema di pagamento delle contravvenzioni e delle multe che non penalizzi i lavoratori.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, ORARI DI LAVORO, TRASFERTE, REPERIBILITÀ, TRASFERIMENTI

Si richiede una sede di confronto territoriale per le materie che attengono all'organizzazione del lavoro dei singoli cantieri.

Va definito uno schema di orari coerenti con le varie tipologie di lavoro e la regolamentazione dei tempi di viaggio, come qui di seguito elencate:

- lavoro in sede fissa/magazzino: orario di lavoro;
- lavoro notturno/lavoro a turni: flessibilità, preavviso, turnazione;
- lavoro di manutenzione cavi tradizionale: indennità di chiamata, indennità di rimborso chilometrico, indennità di reperibilità oraria;
- lavoro itinerante e operativo: "punto zero", tempi di viaggio, definizione chilometrica;
- lavoro sedi distaccate dai clienti: riconoscimento del tempo di viaggio forfettario se il lavoratore è sprovvisto di mezzo aziendale;
- lavoro in trasferta: reperibilità, flessibilità, orari di lavoro, ticket e fasce chilometriche; criterio di rotazione per tutti i lavoratori, eventuali maggiorazioni e massimali, rimborsi spesa aggiuntivi e tempi di viaggio congrui per raggiungere il cantiere, la conferma del "preavviso di trasferta" e pernottamenti, definendo per quest'ultimo anche la tipologia base per la scelta degli alberghi per i lavoratori in trasferta, strutturare il trattamento economico delle indennità di alta montagna/salite in quota/sottosuolo ove il lavoro lo comporta.

Dello schema appena citato i cui temi generali sono quelli sottoriportati.

A partire dal fatto che il cantiere di assunzione risulta essere il punto di partenza nel caso in cui tra le parti vengano definiti altri sistemi di rilevazione, l'orario complessivo parte dal punto di inizio attività ("punto zero").

Vanno inseriti elementi di flessibilità di orario (ingresso, uscita, pausa pranzo) per il personale indiretto (assistenti tecnici) delle sedi periferiche.

Va ridefinito il sistema delle trasferte con gli orari di rientro per il diritto al II° pasto,

Vanno definite le varie tipologie di trasferte (lunghe, brevi, con pernottamento, ecc.).

Va chiarito il concetto di reperibilità con esclusione di questo obbligo per chi opera nei lavori programmati, e ridefinito l'elemento della reperibilità nelle modalità di applicazione in previsione di estensione dello stesso anche per divisioni e tipologie di lavoro finora non coinvolte o parzialmente coinvolte.

Si richiede un confronto anche rispetto all'organizzazione delle varie aree e specificità, con particolare riferimento all'Ict.

WELFARE AZIENDALE

Si richiede per ogni dipendente l'incremento dell'attuale monte ore per visite mediche specialistiche inoltre si richiede un accordo aziendale per gestire le novità introdotte sul tema della legislazione vigente; nonché quanto attiene ai "congedi parentali":

- rimborso 3 giorni per morte congiunto (coniuge, convivente, figli, genitori, fratelli);
- rimborso giornata evento in occasione del parto moglie/convivente
- rimborso giornata evento per ricovero in ospedale, sanatorio, casa di cura di moglie/convivente, figli o genitori;
- rimborso 3 ore mensili per esami diagnostici, visite specialistiche, estrazioni dentali.

EMOLUMENTI, INDENNITÀ, TRATTAMENTI ECONOMICI E PDR

Si rivendica un incremento dei valori per le trasferte brevi e le trasferte con pernottamento ad arrivare a vigenza contrattuale ad 80 euro con riproporzionamento sulle brevi.

Si rivendica un trattamento economico per i tempi di viaggio con il 100% per chi guida e riproporzione per i trasportati non al di sotto del Ccnl.

Va definito un PdR che abbia l'obiettivo di realizzare una quota salariale certa non al di sotto dell'elemento perequativo del Ccnl ed una parte variabile con obiettivi chiari e condivisi sulla produttività.

Vanno mantenute le condizioni di miglior favore negoziate a livello territoriale.

L'insieme dei trattamenti economici dovrà avere un incrementato di **1.500 euro** durante la vigenza contrattuale.

Clausole finali

L'impianto della piattaforma è stato approvato prima dal Coordinamento poi, con successivo passaggio, dall'Assemblea delle Rsu in data 17 gennaio 2017. Ora la piattaforma sarà portata entro il 6 febbraio 2017 al voto dei lavoratori per l'approvazione.

Fim, Fiom, Uilm Nazionali

Roma, 18 gennaio 2017