

Piattaforma per il rinnovo dell' Accordo aziendale Gruppo Bonfiglioli

PREMESSA

Di fronte ai grandi mutamenti intervenuti sia a livello europeo che mondiale, serve una strategia di sviluppo e di crescita del Gruppo. Il problema, in questo senso, è definire qualitativamente e quantitativamente quali scelte compiere.

La scelta che va compiuta è quella "alta" cioè della qualità e dell'innovazione di prodotto, tecnologica e organizzativa.

Ciò comporta la necessità di forti investimenti nella ricerca con l'obiettivo di aumentare la capacità di realizzare prodotti/servizi nuovi e/o innovativi, di innalzare ulteriormente la qualità dei prodotti/servizi realizzati, di accrescere la velocità e la capacità di risposta alle esigenze del mercato europeo ed extra-europeo.

Inoltre, ciò implica, dal punto di vista dei modelli organizzativi, l'assunzione del lavoro e della sua qualità come elemento fondamentale sia nel senso di obiettivo in sé (lotta alla precarizzazione, miglioramento della professionalità, polivalenza, ecc) che nel senso di elemento costitutivo della scelta di una strategia "alta".

Da qui la priorità ad un intervento di qualificazione delle relazioni industriali che permetta di cogliere la nuova dimensione internazionale del Gruppo, che rilanci lo strumento e il metodo delle Commissioni Bilaterali, che promuova e accompagni un progetto di ridefinizione dei modelli organizzativi che riduca le inefficienze aziendali e investa sulla qualità del lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La novità assoluta degli ultimi anni è rappresentata dal processo di internazionalizzazione del Gruppo che ormai ha assunto connotati e caratteristiche rilevanti. Proprio per questo si richiede:

- 1) una specifica ed adeguata informazione, nell'ambito di una sostanziale conferma delle materie oggetto di informativa annuale così come definite dagli accordi aziendali del 1996 e del 2000, relativa alle politiche di sviluppo industriale a livello internazionale: investimenti, acquisizioni, decentramento, trasferimenti di know-how. Tale informativa dovrebbe avere cadenza annuale e dovrebbe essere effettuata nel corso di un apposito incontro con il **Coordinamento Sindacale Internazionale di Gruppo**, organismo in via di costituzione, e di cui si richiede il riconoscimento con la relativa dotazione di agibilità sindacali;
- 2) una verifica ed un confronto a livello di **Coordinamento Sindacale InterAziendale** della situazione presente a seguito delle cessioni dell'attività logistica al gruppo **T.N.T.**, così come previsto nel Verbale di Accordo del 18/7/1997, sia in termini occupazionali e organizzativi, sia delle prospettive previste. In tale ambito dovranno essere oggetto di confronto anche le situazioni di appalto/subappalto presenti nei diversi stabilimenti, nonché le scelte riguardanti la nuova filiale di Milano;
- 3) L'integrazione a tutti gli effetti di **TECNOINGRANAGGI** e di **BRT** all'interno della struttura contrattuale del Gruppo;
- 4) la riattivazione, in considerazione dell'importanza strategica dei processi di innovazione, della **Commissione Bilaterale sui nuovi prodotti**.

OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

- 1) In relazione a quanto previsto negli accordi aziendali precedenti in materia di occupazione, mercato del lavoro e Pari opportunità, si richiede la riattivazione della **Commissione Bilaterale pari Opportunità**.
- 2) Nell'ambito della conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato come forma contrattuale di riferimento, si richiede una verifica della situazione del mercato del lavoro interno al Gruppo. Si richiede inoltre che gli organici siano materia di confronto periodico a livello di ogni stabilimento e che il livello di stabilimento sia il livello di gestione delle percentuali massime di utilizzo del tempo determinato e del lavoro somministrato a tempo determinato. Delle modifiche agli organici dovrà essere data informazione preventiva alle RSU di stabilimento.
- 3) Nell'ambito di quanto previsto negli Accordi aziendali in materia di Formazione, si richiede una informazione relativamente l'attività di formazione svolta negli ultimi anni. Si richiede la possibilità di utilizzare il monte ore del diritto allo studio per attività formative non inerenti le attività lavorative.
- 4) Si richiede il riconoscimento, per tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, del diritto ad effettuare un pacchetto di 12 ore di formazione/aggiornamento annuale, definendone tempi, modi e contenuti.

MODELLI ORGANIZZATIVI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'aumento della variabilità dei mercati, l'ampliamento della gamma dei prodotti/servizi, la necessità di aumentare la presenza su tutti i mercati, richiedono forti investimenti in tecnologia ma anche un serio ripensamento della situazione attuale, sia nella dimensione logistica (lay-out dei singoli stabilimenti, distribuzione delle attività nei vari stabilimenti e tra i vari stabilimenti), sia nella dimensione eminentemente organizzativa.

Se si vogliono ridurre le inefficienze ovvero se si vogliono aumentare l'efficienza e la qualità occorre superare culture e modelli organizzativi fondamentalmente ispirati a criteri gerarchico-funzionali. Occorre invece

lavorare nella direzione della ri-progettazione delle fasi del ciclo che va dall'acquisizione dell'ordine alla sua evasione, passando per tutte le fasi necessarie alla produzione del prodotto/servizio, secondo modelli organizzativi a flusso e con l'obiettivo di migliorare efficienza ed efficacia sia nel caso di prodotti a minor valore aggiunto che nel caso di prodotti a maggior valore aggiunto.

La dimensione dell'intervento impone quindi di affrontare, con questa ottica e non con altre, il problema della razionalizzazione delle unità produttive (vedi vicenda B4) ma anche della dimensione qualitativa e quantitativa del decentramento di lavorazioni e/o della gestione della logistica.

E' questa la logica che intendiamo seguire anche per verificare la dimensione strategica del processo di internazionalizzazione e per garantire, contro logiche di delocalizzazione motivate da pure ragioni di riduzione dei costi, il mantenimento e lo sviluppo delle tecnologie strategiche negli stabilimenti emiliano-romagnoli.

E' questa la logica che ci porta a dire che la risposta "strategica" all'andamento dei mercati e alle attuali criticità organizzative non è più flessibilità, ovvero la gestione unilaterale delle flessibilità d'orario come vuole l'azienda, bensì un altro modo di organizzare il lavoro.

Su questi obiettivi si richiede l'attivazione di una **Commissione Bilaterale** che, in tempi definiti, produca approfondimenti e materiali da consegnare alle parti.

Sulla base di tali materiali si richiede l'attivazione di un tavolo di confronto sui modelli organizzativi nelle e delle varie aree dirette ed indirette.

In tale ambito particolare importanza riveste la verifica dello stato dell'arte in fatto di logistica sia in riferimento al processo di esternalizzazione compiuto nel 1997, che in riferimento agli investimenti previsti in magazzini (Forlì) e in filiali (Milano).

ASPETTI NORMATIVI E DIRITTI

- 1) CURE TERMALI: si richiede l'estensione dell'attuale normativa nei casi in cui l'INPS riconosca che la patologia abbisogna di un ciclo di cura più lungo.
- 2) ANTICIPAZIONE TFR: si richiede di ridurre il requisito dell'anzianità maturata ad anni **5**. Inoltre, ferme restando le priorità attualmente previste, si richiede di estendere la casistica anche alle situazioni di esigenze personali e familiari. Infine, nel caso d'aspettativa non retribuita, si richiede di alzare l'importo mensile dell'anticipo del TFR al valore di **550 €**.
- 3) CONGEDI PARENTALI: si richiede una verifica dello stato di attuazione delle norme riferite ai congedi parentali (Legge 53/2000).
- 4) TEMPO PARZIALE: nell'ambito di una verifica della situazione in essere, si richiede l'elevamento della percentuale massima possibile al valore del **5%**.
- 5) CONTRIBUTO AL DOPOLAVORO: si richiede un aumento del contributo aziendale annuale alle attività dopolavoristiche di **1.500 €**.
- 6) INDENNITA': si richiede, così come previsto dagli accordi aziendali, la rivalutazione delle indennità di cui all'allegato A dell'accordo aziendale del 13/11/2000.
- 7) MONTE ORE PER ATTIVITA' DI PATRONATO: si richiede l'adeguamento dell'attuale monte ore elevandolo a 1100 ore complessive.
- 8) MALATTIA: riguardo a quanto già previsto a livello aziendale, si richiede l'estensione della informazione preventiva anche qualora il cumulo delle assenze giunga in prossimità del termine del periodo di comparto.
- 9) AMBIENTE E SALUTE: si richiede la predisposizione di una procedura atta a verificare il livello d'informazione e formazione sulle norme di tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato. Tale procedura (ad es. questionario) dovrebbe essere definita congiuntamente e gestita dai delegati RLS.

PREMIO DI RISULTATO

Si richiede:

- ≠ di confermare gli indicatori di Qualità e di Livello di Servizio-Efficacia;
- ≠ di sostituire l'indicatore Redditività Operativa con un indicatore che sia riferibile al Tempo di Attraversamento del prodotto;
- ≠ di ridefinire i rapporti fra grado di miglioramento/obiettivi e valore del PdR connesso;
- ≠ di prevedere meccanismi di consolidamento di quote consistenti del PdR erogato entro l'arco di vigenza dell'accordo.

Si richiede un aumento del PdR di **1800 €** annuali suddivisi in una quota di **400 €** uguali per tutti e una quota di **1400 €** riparametrati al 5° livello.

**RSU Stabilimenti Gruppo Bonfiglioli
FIM FIOM UILM**

Bologna 30/07/2005