

**CONTRATTO  
INTEGRATIVO  
OTO - MELARA**

**Piattaforma Contrattuale  
II ° livello**

### **Le ragioni:**

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni dei lavoratori e per consolidare e far crescere la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle performances aziendali sono i terreni di intervento privilegiati della contrattazione aziendale; tutto ciò - affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto - misurerà la nostra capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti nelle aziende e i bisogni vecchi e nuovi che esprimono i lavoratori.

### **La posizione OTO Melara:**

La società OTO MELARA è leader nel settore della difesa sia per quanto riguarda il settore navale che quello terrestre, con ruoli che interessano anche il settore missilistico con i lanciatori. La possibilità di fornire sistemi d'arma completi ed integrati con la fornitura del relativo munizionamento specifico e dedicato, pone la stessa all'avanguardia nel settore della difesa.

L'utilizzo di mezzi militari di produzione OTO MELARA sui scenari internazionali, ha sicuramente evidenziato la validità delle produzioni dell'Azienda, che con queste referenze e potenzialità si presenta ad appuntamenti ormai inderogabili.

Oggi, alla luce di quanto avvenuto in campo internazionale negli scorsi anni, appare ancor più necessario andare verso accordi societari di carattere internazionale.

Le scelte di Finmeccanica e di OTO MELARA, pur nella differenziazione di partner, dovranno avere dei massimi comun divisori che rendano univoca la scelta strategica.

Si possono intravedere in questo senso varie ipotesi quali cooperazioni, consorzi, collaborazioni, accordi di compartecipazione od accordi societari veri e propri.

In qualsiasi accordo di natura societaria che si andrà a realizzare occorre ed è indispensabile mantenere un ruolo PRIMARIO e PARITETICO, facendo in modo che l'Azionista di riferimento apporti quei capitali e quei conferimenti dotali per consentire la pariteticità di ruolo.

Questo impegno deve essere garantito sia nella fase costitutiva che nel tempo.

Nel caso di accordi societari di natura internazionale, questi devono avere come obiettivo il rafforzamento del posizionamento strategico di Oto Melara ed essere finalizzate al mantenimento di posizioni societarie predominanti all'interno delle future alleanze tenendo in considerazione che sul territorio nazionale esistono altre Società che operano nel settore difesa e possono costituire per noi partners affidabili ed in grado di aumentare la massa critica Italiana.

### **Politiche industriali:**

- Ø **Ruolo stabilimenti** nell'ambito della OTO MELARA SpA vanno definite in modo sempre più chiaro le competenze e gli ambiti di intervento e sviluppo delle unità di Brescia e La Spezia, in una logica di autonomia collaborativa e complementare.

Ogni unità produttiva dovrà avere un proprio ambito di intervento ben definito, sia per progetti e prodotti, sia per la installazione e messa in funzione delle produzioni, sia per gli interventi di assistenza al cliente.

Per questo è fondamentale il potenziamento strumentale, tecnologico, professionale e di organico in settori come: - la ricerca e la progettazione; - i servizi e l'assistenza alla produzione; - l'officina; - i servizi e l'assistenza ai clienti.

- Ø **Piano strategico** Si richiede pertanto la definizione aggiornata del Piano strategico e industriale per i prossimi quattro anni, definendo il ruolo delle aree di business e la valorizzazione dei singoli stabilimenti (missione industriale, area di eccellenza, etc.); per ogni sito dovranno essere definiti i relativi investimenti divisi per tecnologia di processo e di prodotto definendo gli obiettivi di miglioramento, al fine di mantenere e sviluppare gli attuali livelli occupazionali, le tecnologie, i prodotti ed il marchio e le proprietà intellettuali più in generale.

- Ø **Sistema di relazioni** In incontri specifici, che si terranno a livello di Gruppo, con il coordinamento nazionale Oto Melara, orientativamente due volte all'anno, saranno affrontati temi quali: andamento aree di business, andamento dei singoli stabilimenti, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione, decentramento.

In un'ottica di continuo miglioramento organizzativo ed efficientamento si ritengono necessari sui temi affrontati a livello di coordinamento incontri periodici di Sito a carattere trimestrale tra R.S.U. e OO.SS. territoriali ed azienda.

Si richiede inoltre:

- Ø La definizione del Coordinamento Sindacale Nazionale OTO MELARA SpA, allo scopo di fornire una interlocuzione Sindacale unica alle diverse realtà produttive di cui è composta la Società.
- Ø Dovrà essere definita la formalizzazione dei compiti e del ruolo allo stesso assegnati.
- Ø Al fine di consentire una adeguata funzionalità ed efficacia di tale organismo, si richiede il riconoscimento per ciascun componente dei permessi retribuiti e il pagamento delle spese conseguenti in occasione delle convocazioni dello stesso da parte dell'azienda; analogamente si dovranno formalizzare le condizioni attualmente esistenti
- Ø Definizione di una normativa per l'uso del sistema informativo aziendale per la realizzazione di una bacheca sindacale elettronica, aggiuntivo all'attuale sistema in essere.

## **Indotto ed Appalti:**

**Decentramento** In relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato - e porterà - a un consistente incremento delle quote di attività e di ciclo produttivo assegnate ad altri soggetti industriali fornitori (indotto), si richiede che tale materia venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di singolo stabilimento, definendo una adeguata forma di coordinamento tra le stesse, per evitare che sia a livello di Sito e complessivamente si producano perdite di competenze, professionalità e know-how

Obiettivo di tali commissioni - sarà quello di monitorare quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, verificando le reali convenienze economico/organizzative dello stesso, oltreché l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Particolare attenzione dovrà essere data dall'azienda alla necessità di favorire lo sviluppo di un indotto qualificato ed affidabile sotto un profilo industriale, contrattuale e normativo. A tal fine, l'azienda verificherà trimestralmente la regolarità contributiva e salariale delle ditte terze e ne comunicherà i risultati alle RSU aziendali e alle OO.SS. locali.

**Appalti:** L'azienda dovrà comunicare trimestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ditte in appalto presenti negli stabilimenti con informazioni specifiche su organici, missione produttiva, durata dell'appalto, CCNL applicato, rispetto delle normative contrattuali e di legge, con particolare attenzione a quelle in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, regolarità contributiva; dovranno essere valorizzate le ditte in appalto nelle quali sono costituite le RSU/RLS, o sono stati definiti accordi aziendali ( PDR,etc.)ed, andrà favorito il coordinamento con gli RLS di Oto Melara così come previsto dal DLGS 626/94.

## **Lavoro Atipici:**

Fim, Fiom Uilm nazionali e le R.S.U. ritengono che il contratto a tempo indeterminato sia la normale forma di contratto prevista all'interno dell'azienda, per cui al fine di contenere il progressivo utilizzo da parte di Oto Melara di forme di lavoro atipico, si rende necessario definire - in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale e da protocolli d'intesa con la Capogruppo - adeguate forme di garanzie e di protezione per i lavoratori interessati.

In particolare:

- Ø 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.
- Ø A livello locale dovrà essere concordato preventivamente con le OO.SS FIM FIOM UILM/RSU:
  - 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, rispetto della percentuale massima concordata)

---

**Segreterie Nazionali**

---

Nel caso in cui l'Azienda volesse utilizzare il contratto di apprendistato, dovrà impegnarsi a concordare preventivamente con il coordinamento nazionale Oto melara e Fim, Fiom, Uilm nazionali, adeguate forme di tutela e garanzia per i lavoratori interessati.

- Ø 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, eventuali maggiorazioni per cambio turno, etc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).
- Ø Si deve escludere la possibilità di sommare più tipologie di lavoro atipico al singolo lavoratore.

**Consulenze:**

Il ricorso all'attività di consulenza deve essere concordato con la R.S.U. e solamente in elevate competenze professionali non presenti in Azienda e/o in casi di comprovata necessità ove non sia possibile intervenire con risorse interne. È comunque necessario effettuare affiancamenti di personale interno ad eventuali consulenti per il travaso di competenze specifiche.

**Premio di risultato:**

Viene confermato nel sistema di retribuzione il Premio di Risultato, quale strumento di partecipazione e coinvolgimento ai processi di sviluppo ed ai risultati annuali dell'Azienda e quale strumento indispensabile per il miglioramento del posizionamento competitivo della S.p.A. OTO MELARA sul mercato.

Detto premio sarà commisurato a parametri che misurino la Società ed il suo andamento in tema di qualità, redditività, produttività.

Il miglioramento della situazione aziendale, le nuove acquisizioni, il raggiungimento di standard qualitativi certificati sono indubbiamente frutto di uno sforzo di tutti che ha fatto raggiungere alla nostra Azienda risultati positivi ed in continuo miglioramento.

Il Premio di risultato dovrà vedere la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori ai processi di sviluppo, ai risultati aziendali, al miglioramento degli standard produttivi, qualitativi e di redditività.

Per partecipazione non si intende solo il monitoraggio, ma il vero coinvolgimento dei lavoratori, con l'informazione a priori delle modalità di erogazione, l'andamento dei risultati, le operazioni necessarie al miglioramento ecc..

Si richiede inoltre, in occasione della presentazione della "semestrale", un incontro con la Rsu per la verifica dell'andamento dei dati di bilancio ai fini del P.d.R.

Come per l'accordo precedente, il Premio dovrà essere riconosciuto ed erogato ad eventuali lavoratori atipici, e al personale il cui rapporto di lavoro per qualsiasi motivo dovesse cessare prima della data di erogazione del premio secondo le modalità già in essere.

Pertanto il Premio verrà calcolato su tre parametri di riferimento: **Redditività, Produttività, Qualità.**

### Redditività

Anche in questo caso si fa riferimento agli indicatori utilizzati nel contratto precedente, ovvero la redditività sarà definita con il rapporto tra il Risultato Operativo ed il Valore della Produzione (ROS).

L'incidenza di questo parametro sarà del 40%.

I valori sulla base dei quali calcolare l'entità della redditività sono i seguenti:

	2006	2007	2008	2009	Peso
Valore ingresso	Da concordare				30%
Step	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	
Valore finale	In base ad obiettivi concordati				100%

### Produttività

Il parametro per misurare la produttività sarà quello utilizzato nel contratto precedente, ovvero sarà costituito dal rapporto tra il Valore Aggiunto e l'Organico Medio;

L'incidenza di questo parametro sarà del 30%.

Produttività di stabilimento:

per il Sito di La Spezia:

- Valore Aggiunto/organico medio

I valori sulla base dei quali calcolare l'entità della produttività sono i seguenti:

K€	2006	2007	2008	2009	Peso
Valore ingresso	Da concordare				30%
Step	2	2	2	2	
Valore finale	In base ad obiettivi concordati				100%

Occorre inoltre considerare che l'organico medio è il numero dei lavoratori impegnati a produrre il Valore Aggiunto, pertanto occorre detrarre la quota parte per i lavoratori part time, il tempo della Cassa Integrazione, le assenze in legge 300, legge 104, permessi per donazione sangue, permessi per cariche elettive, consigli comunali, elezioni, personale in aspettativa o retribuita e non, ecc.. ecc..

Per il Sito di Brescia:

è opportuno avviare una fase di sperimentazione, rimanendo nell'ambito della incidenza complessiva del 30%, parametri di produttività più specifici rispetto al valore aggiunto/organico medio, quali ad esempio:

- § Ore lavorate a ciclo su ore assegnate
- § Ore di anomalia su ore lavorate

## **Qualità**

Mantenimento e miglioramento degli standard qualitativi esistenti con incidenza sul Premio complessivo pari al 30%

Il metodo di utilizzare il parametro denominato PCR quale indicatore di qualità ha evidenziato che tale parametro non corrisponde al reale valore.

Occorre trovare indicatori di qualità più facilmente misurabili rispetto al precedente accordo, anche per evitare ripercussioni negative riconducibili a fattori esterni.

Tale parametro dovrà avere una base minima di partenza.

### **Importo del Premio di Risultato:**

Il Premio di Risultato avrà un 'importo a regime di 1500 Euro al 4° livello

Il Premio è parametrato come segue, per categoria di appartenenza:

livelli 2°, 3°, 4°            parametro 100

livelli 5°, 5R e 5°S       parametro 110

livelli 6°, 7° e Quadri    parametro 120

## **Consolidamento**

Dovrà essere consolidato, in aggiunta al nuovo P.d.R., con adeguate modalità - e comunque mantenendo la caratteristica della erogazione mensile - la media degli importi erogati negli ultimi 4 anni di vigenza del Premio di Risultato

## **Professionalità e inquadramento:**

L'esperienza maturata nel precedente accordo, sull' EPA per quanto riguarda il settore operaio, e l'E.D.I. per il sesto livello impiegato, hanno dato ritorni positivi.

Detti elementi dovranno avere evidenza nel cedolino in un'apposita voce.

Alla luce di ciò, si ritiene opportuno adeguare gli elementi esistenti e crearne altri per le altre categorie.

Per quanto riguarda gli attuali elementi retributivi e distintivi, si propone di portare i valori economici a:

EPA = 32 Euro mensili

EPA 1 = 38 Euro mensili

Epa 2 = 65 Euro mensili

Epa 3 = 85 Euro mensili

Si richiede per la categoria Epa2 il riconoscimento del parametro economico della 5S del C.C.N.L..

Tali adeguamenti dovranno essere applicati al personale già inquadrato nel percorso.

Si ritiene che le figure operaie attualmente inquadrati nella 5 cat. Epa 3 possano avere un ulteriore sbocco professionale attraverso il passaggio a Tecnico d' Officina ( sez. A del c.c.n.l.).

Per le figure impiegatizie, si richiede di estendere l'istituzione dell'Elemento Distintivo a tutti i livelli professionali, a partire dalla 5° S, compresi i quadri.

Una commissione paritetica dovrà elaborare i profili di questi elementi.

Appositi incontri tra D.A. e RSU, con cadenza almeno annuale, dovranno verificare sia l'inquadramento dei lavoratori che le fasce professionali.

Inoltre si richiede la costituzione di una Commissione Paritetica Aziendale che analizzi le richieste di riconoscimento professionale provenienti dai lavoratori.

L'obiettivo di tale Commissione sarà quello di rendere chiaro il meccanismo utilizzato nella definizione dei criteri di riconoscimento professionale e di prevedere percorsi di crescita professionale coerenti con lo sviluppo professionale di ogni singolo lavoratore.

### **Politiche salariali:**

Riguardo alle politiche salariali attuate dall'Azienda, la RSU rivendica un ruolo di contrattazione metodologica sui parametri e sul merito.

I premi per obiettivo esistenti e decisi dall'Azienda dovranno essere resi noti e concordati con le R.S.U.

Tutti i lavoratori dovranno essere coinvolti nel raggiungimento di specifici obiettivi tenendo in considerazione che non possono andare a discapito dei lavoratori eventuali fattori di ritardo esterno all'Azienda, evitando di conseguenza che siano resi partecipi della ricaduta economica legata agli stessi.

Obiettivi particolari legati a problemi di consegna o a sforzi specifici devono essere concordati con le R.S.U. a fronte di ulteriori incentivi.

Il ricorso al lavoro straordinario al fine di raggiungere gli obiettivi concordemente prefissati, non è elemento valido al fine del conseguimento del risultato e pertanto l'obiettivo stesso deve essere individuato con riferimento ad una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali.

Per i lavoratori diretti, vanno individuati valori economici più elevati rispetto agli altri in considerazione del fatto che il fatturato e il rispetto dei tempi di consegna dipendono in buona parte da loro.

### **Formazione Professionale:**

L'evoluzione tecnologica ed i continui cambiamenti organizzativi e di processo, impongono una sempre maggiore attenzione ai percorsi formativi, di qualificazione e riqualificazione professionale, comprese le alte professionalità. Appare indispensabile, nel contesto della continua competitività a livello nazionale ed internazionale, che la formazione professionale assuma una sempre più crescente rilevanza.

In questo contesto occorre definire un piano formativo complessivo, fatto in funzione delle reali necessità, dei ruoli e delle competenze.

Detti corsi devono essere realizzati possibilmente all'interno dell'Azienda ed esclusivamente nell'orario di lavoro.

A corso avvenuto, ad ogni lavoratore dovrà essere rilasciato un attestato di partecipazione al corso medesimo che gli consenta il riconoscimento professionale adeguato.

In quest'ottica la formazione deve essere vista come un investimento sulle risorse umane presenti in azienda.

**Segreterie Nazionali**

---

A tal proposito la flessibilità e la mobilità interna deve essere gestita in modo premiante e non discriminante, secondo criteri di trasparenza.

Il percorso formativo deve vedere coinvolti anche i delegati sindacali per consentire loro di mantenere il livello professionale e non subire penalizzazioni.

Un altro aspetto importante riguarda le donne rientrate dal congedo di maternità, coloro che rientrano da periodi di aspettativa al fine di garantire la ricollocazione allo stato precedente e, nello stesso tempo, prevedendo e rimuovendo discriminazioni nei percorsi e negli avanzamenti professionali.

Si richiede di stabilire un monte ore annuali da dedicare alla formazione del personale, da concordarsi con apposito incontro annuale con la RSU.

Tale formazione deve essere estesa a tutto il personale e deve riguardare i seguenti argomenti:

- Ø formazione tecnologica: per far fronte ai continui mutamenti delle tecnologie e metodologie di lavoro
- Ø formazione manageriale: dedicata alle alte professionalità per far fronte ai mutamenti organizzativi e in caso di cambio di mansione all'interno dell'azienda
- Ø formazione neo-assunti: da attuare per tutto il personale neo assunto, mirata alla specifica mansione per cui è stato assunto, e con una particolare attenzione alla formazione relativa alla Sicurezza, come da D.Lgs. 626, rispetto alle normative di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro ed il ruolo delle OO.SS..

Annualmente nel previsto incontro con il coordinamento nazionale l'Azienda darà informativa sia a consuntivo che a preventivo del monte ore annuale dedicato alla formazione.

L'Azienda inoltre fornirà alle RSU un'informazione dettagliata e preventiva di tutti i corsi di formazione professionale che intende avviare, che saranno oggetto di discussione in momenti specifici di confronto.

## **Orario di lavoro:**

### **Banca Ore**

Per favorire l'utilizzo della banca ore, ed al fine di contenere le ore di straordinario, considerata l'esigenza di conciliare le esigenze tecnico produttive aziendali con quelle soggettive del lavoratore, si propone che l'utilizzo di detto strumento possa avere luogo senza che necessariamente vengano prestate le 32 ore minime di straordinario, e la fruizione del riposo compensativo avvenga con le stesse modalità delle ferie e dei P.A.R., e cioè anche in modo frazionato.

### **Part-time**

Richiediamo all'Azienda l'impegno a favorire l'uso del contratto part-time.

Partendo dall'attuale situazione normativa, si richiede:

- Ø l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale, superando la logica delle 4-5-6 ore giornaliere, ect. Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita e bilanciamento accessibili al personale impiegato a tempo pieno.



---

**Segreterie Nazionali**

---

Si richiede il ripristino della prassi secondo cui i contratti di part-time vengono stipulati di norma avvalendosi del supporto e della supervisione della RSU.

Si richiede che, salvo diversa richiesta del lavoratore, il contratto part-time venga rinnovato automaticamente alla scadenza.

**Flessibilità Orari**

Si richiede l'estensione della flessibilità in ingresso per i normalisti dalle ore 7.30 alle ore 8.45 (fatti salvi accordi in essere di miglior favore).

Per coloro che effettuano l'Orario Normale di Officina, si richiede l'applicazione di 15 minuti di flessibilità in entrata - uscita.

Si richiede inoltre quanto segue:

Per quanto riguarda il personale impiegato inquadrato fino alla 5S e il personale operaio:

- Ø possibilità di utilizzare un massimo di 10 ore mensili a bilanciamento con un massimo di 1,5 ore giornaliere.

Per quanto riguarda il personale inquadrato nel 6° livello:

- Ø possibilità di utilizzare fino ad un massimo di 14 ore mensili a bilanciamento con un massimo di 1,5 ore giornaliere.

**Ambiente e sicurezza:**

In un contesto in cui l'Azienda sta rivedendo il ruolo delle risorse umane ed il loro contributo alla competitività ed alla qualità complessiva dell'impresa, il tema della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, è estremamente importante rafforzare gli interventi a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ed il miglioramento ambientale continuo, anche per quanto riguarda l'impatto ambientale esterno.

Si richiede:

- Ø La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro e dallo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale, anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal Dlgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.
- Ø La promozione del ruolo e delle competenze degli R.L.S. attraverso l'impegno dell'Azienda a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale anche attraverso programmi specifici di formazione congiunta.
- Ø La definizione di regole e procedure per favorire l'esercizio di un ruolo partecipativo degli R.L.S. (modalità di accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione dei lavoratori, ecc.).
- Ø L'implementazione di un piano di manutenzione preventiva di sicurezza coerente con gli esiti dell'attività di valutazione del rischio che dovrà comunque essere il più possibile integrato con il sistema di manutenzione preventiva aziendale.
- Ø Si richiede che il documento di valutazione del rischio sia tenuto costantemente aggiornato che, sia reso accessibile agli RLS e che l'aggiornamento di tale documento tenga conto in modo cogente ed efficace di segnalazioni/osservazioni da parte degli stessi.

---

**Segreterie Nazionali**

---

- Ø Un ruolo di controllo da parte degli RLS aziendali sui lavoratori di ditte d'appalto, lavoratori interinali, lavoratori coordinati continuativi ecc... per estendere, in modo effettivo e non virtuale, i livelli di tutela sulla salute e sicurezza e per far sì che il loro interagire con i lavoratori Oto melara non crei situazioni di rischio per loro e gli altri.

Un'ora di assemblea retribuita/anno (indetta unitariamente), da aggiungere a quelle previste dalla legge 300/70, finalizzata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.

**Specificità di saldo-carpenteria:**

Si richiede, per i lavoratori che, in base all'accordo precedente usufruiscono di 8 ore annuali di permesso retribuito legato alla ossigenazione, l'incremento di ulteriori 8 ore annuali.

**Indennità di turno:**

Si richiede l'adeguamento delle indennità di turno secondo il seguente schema:

Indennità di primo turno: euro 2,50

Indennità di secondo turno: euro 4,30

Indennità di terzo turno: euro 15,00

In quest'ultimo caso, oltre le maggiorazioni previste dal CCNL, occorre indennizzare la mancanza di mezzi di trasporto, di mensa, di servizi e concordare riposi compensativi.

**Trasferte:**

Si richiede l'adeguamento degli importi per colazione, pranzo, cena e pernottamento per l'Italia ed estero al fine di compensare gli effettivi aumenti avvenuti in questo quadriennio.

Si richiede inoltre l'adeguamento dell'indennità giornaliera e l'indennità di disagio a 25€ giornaliera.

Si richiede l'adeguamento del ticket restaurant per gli addetti alla vigilanza.

**Alte Professionalità:**

Per le 7° e 7°Q dovrà essere definito un nuovo meccanismo, di importo economico adeguato, con un gradino minimo garantito, legato a diversi parametri fra cui risultati/obiettivi, anche individuali, concordati e condivisi con l'interessato coerentemente con gli obiettivi degli altri enti e dell'obiettivo dell'Azienda, in funzione del risultato generale conseguito.

Una commissione paritetica dovrà verificare l'omogeneità degli obiettivi assegnati.

Le caratteristiche degli obiettivi condivisi devono essere la completa trasparenza e la possibilità di monitoraggio dell'andamento nel periodo considerato.

È indispensabile che queste valutazioni avvengano nel contesto aziendale secondo criteri di trasparenza e che non risultino penalizzanti nei confronti di persone con particolari esigenze legate alla propria condizione (es. salute, famiglia ecc.) e ciò non sia delegato esclusivamente al Dirigente responsabile.

I risultati verranno presentati alla commissione paritetica di cui sopra.

**Festivi e prefestivi**

Si richiede, per i 7 e 7Q, che le prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi e/o prefestivi siano compensate da appositi permessi, da inserire in una specifica voce.

Tali permessi devono essere utilizzati entro marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la prestazione. Nel caso tali permessi non vengano utilizzati entro tale termine, tali ore verranno annullate, senza nessuna forma di retribuzione.

Tali ore non concorrono al bilanciamento dell'orario settimanale.

**Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario:****Prevenzione**

Si richiede di effettuare una convenzione a carico dell'azienda con istituti sanitari adeguati, al fine di effettuare prevenzione per tutti i lavoratori.

Si richiede parimenti che l'azienda ponga in essere una politica di prevenzione e monitoraggio continua per tutti i lavoratori, tenuto conto sia dell'esposizione a rischio interno sia della situazione stagionale e/o eccezionale.

**Piano di assistenza sanitaria**

Si richiede l'istituzione entro 12 mesi dalla firma dell'accordo di un Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario complementare e non antitetico al Sistema Sanitario Nazionale, capace di integrare le prestazioni e ridurre il tempo di attesa. Tale fondo, cui i lavoratori potranno aderire volontariamente, sarà finanziato in parte prevalente dall'Azienda, in parte significativamente minore dai lavoratori. A tal fine va istituita una commissione paritetica composta da rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS. con il compito di definirne le modalità di funzionamento.

**Asili nido:**

Nell'ambito dell'applicazione delle recenti normative riguardo agli asili nido aziendali, si richiede la costituzione di un asilo nido nei pressi dello stabilimento, eventualmente utilizzabile in concorso con altre aziende limitrofe.

Le spese di mantenimento sono a carico dell'azienda.

**Permessi per paternità:**

Si richiede il riconoscimento dell'integrazione aziendale per il periodo di comporto in caso di assenze per malattia del figlio;

si richiede inoltre l'integrazione del 50% del salario per le assenze facoltative di paternità.

**Aspetti sociali:**

Occorre identificare condizioni di miglior favore per quanto riguarda le problematiche per lavoratori affetti da tossicodipendenza, alcolismo, e AIDS.

Si richiede la reintroduzione, in ambito RUO, della figura dell'assistente sociale.

Si richiede, come in altre aziende del gruppo, la possibilità per i dipendenti e per i loro figli, di partecipare a vacanze-studio finalizzate all'apprendimento della lingua straniera. Tali soggiorni saranno a carico dell'azienda con un piccolo contributo da parte del lavoratore.

---

**Segreterie Nazionali**

---

Si richiede che i lavoratori possano fruire delle convenzioni esistenti tra Fiat e Finmeccanica, o altri accordi.

**T.F.R.**

Si richiede l'utilizzo del TFR, nelle modalità già presenti in Azienda, anche per il sostegno al diritto allo studio dei figli.

**Mensa:**

Si richiede che il capitolato sulla base del quale viene effettuato l'appalto del servizio mensa venga concordato preventivamente con la RSU.

**Cometa:**

Si richiede di aumentare il contributo a carico dell'Azienda per il Fondo Cometa da 1,20% al 1,50%.

**Quota servizio Contrattuale:**

Alla positiva conclusione della vertenza, Fim-Fiom-Uilm ed il Coordinamento nazionale richiederanno alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali di contribuire agli oneri sostenuti nel corso della trattativa.

La Direzione Aziendale pertanto inserirà nelle buste paga dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo, un modulo di adesione volontaria al "contributo una tantum" pari a 30 euro che Fim-Fiom-Uilm chiedono ai lavoratori ed alle lavoratrici non iscritti a titolo di "quota servizio contrattuale" da trattenersi sulla retribuzione mensile che verrà concordata con la Direzione Aziendale.

**Modalità di consultazione e validazione del percorso contrattuale:**

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU Oto Melara, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione dei lavoratori per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Tale percorso, di consenso democratico, avverrà anche in fase finale di trattativa, ossia al momento dell'ipotesi finale e sulla base di un giudizio positivo del coordinamento unitario e delle RSU, sarà richiesto attraverso un referendum il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

Roma lì, giugno '06

**Fim - Fiom - Uilm nazionali**  
**Coordinamento nazionale Oto Melara**