



**Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Integrativo Aziendale
di**

UniCredit Global Information Services



PREMESSA

Nel capitolo “relazioni sindacali” del CCNL al punto dedicato alla Contrattazione Integrativa Aziendale le materie demandate risultano le seguenti:

- **Premio Aziendale (VAP)**
- **Garanzie volte alla sicurezza del lavoro**
- **Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro**

Contestualmente si dovranno prevedere accordi, nel rispetto delle normative vigenti in materia di:

- **Inquadramenti**
- **WELFARE di Gruppo (argomenti raccolti in un documento comune)**

Questa ipotesi di CIA che presentiamo alle lavoratrici ed ai lavoratori, è in coerenza con i demandi del CCNL ed in continuità con il Contratto Integrativo vigente in UGIS, attraverso le assemblee vogliamo condividere questa ipotesi di piattaforma non come un mero passaggio burocratico, ma come un momento fondamentale della vita aziendale e sindacale.

Il CIA stipulato nel 2002 recepiva l'esigenza di armonizzare i trattamenti economici e gli inquadramenti professionali di lavoratori e lavoratrici informatici provenienti dalle sette banche del Gruppo.

In questi anni il contesto generale del settore e il quadro di riferimento all'interno del Gruppo sono profondamente cambiati, la crescita della nostra realtà è stata evidente e costante ed UGIS si è dimostrato un partner informatico capace di recepire, sviluppare e concretizzare le richieste delle Banche e delle Aziende del Gruppo, sostenendo un ruolo fondamentale nelle fasi di integrazione e trasformazione informatica.

Questa affidabilità ed efficienza non sono soltanto frutto di capacità manageriali e di buona organizzazione operativa, ma soprattutto, lo rivendichiamo con determinazione, sono il risultato dell'impegno che lavoratrici e lavoratori mettono in campo quotidianamente.

Il processo di internazionalizzazione ci vede in prima linea e la situazione si sta evolvendo rapidamente; UGIS ha già aperto due filiali estere la prima in Polonia l'altra in Repubblica Ceca. L'imminente fusione tra le due realtà informatiche di UniCredit e HVB impone non solo un confronto tra diverse culture lavorative, ma anche un'attenta analisi di attività e competenze.

FABI, FALCRI, FIBA, FISAC, UILCA di UGIS, sono pronte ad assumersi la responsabilità di trovare soluzioni adeguate e coerenti alla realtà dell'Azienda. Chiediamo alla controparte aziendale analogo impegno e volontà.

Sottoponiamo pertanto questo documento alle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori, nella convinzione che rappresenti uno strumento in grado di portare questa Azienda ad un confronto stringente ed utile al raggiungimento degli obiettivi enunciati.



PREMIO AZIENDALE (VAP)

Elemento centrale demandato alla Contrattazione integrativa é la definizione del VAP (il premio aziendale).

In questi anni il Gruppo ha visto aumentare costantemente i propri risultati reddituali di cui hanno beneficiato in primo luogo gli azionisti, con l'incremento dei dividendi e del valore del titolo, e il Top management del Gruppo attraverso un continuo aumento dei loro trattamenti economici.

UGIS viene considerata, all'interno del Gruppo, come un centro di imputazione di costi, pertanto non è semplice individuare chiari ed oggettivi indicatori di bilancio per costruire un VAP aziendale in autonomia. Tuttavia in ogni piano industriale presentato dalla capogruppo, risultano evidenti i significativi risparmi gestionali ed economici derivanti dalle sinergie informatiche.

Occorre riconoscere l'elevato apporto di produttività che la nostra Azienda fornisce grazie al lavoro dei dipendenti, alla loro disponibilità al cambiamento, al loro impegno che ha consentito di superare i momenti di difficoltà.

La composizione del premio di UGIS e le conseguenti dinamiche di incremento devono, coerentemente, tenere conto di questa analisi, utilizzando massimamente parametri determinati in ambito di gruppo.

E' per questi motivi che nei rinnovi dei Contratti Integrativi Aziendali e nella definizione dei trattamenti "a latere" chiediamo, nel 2007, un incremento salariale complessivo di 1.450 € medi pro capite che dovrà essere distribuito attraverso:

- **La crescita dei Premi Aziendali;**
- **L'aumento del contributo individuale, a carico delle Aziende, alla Cassa Mutua del Gruppo (UNICA)**
- **L'incremento del Buono Pasto.**

Inoltre le Organizzazioni Sindacali ritengono il Gruppo impegnato a trovare un'**adeguata soluzione**, condivisa tra le parti, che compensi il danno economico subito dai Lavoratori e determinato dalla decisione aziendale di non ripetere i piani di azionariato diffuso.



CGIL

CISL



SALUTE E SICUREZZA

Dal punto di vista della Tutela della Salute e Sicurezza, l'esperienza degli RLS ha fornito buoni risultati, pur nei limiti del loro mandato, i colleghi e le colleghe coinvolti hanno dimostrato grande capacità ed in questo momento che vede in atto la ristrutturazione dei poli di Milano e di Bologna, gli RLS e le Organizzazioni Sindacali saranno parte attiva, ovunque sia necessario, per esercitare il rispetto delle norme di Legge.

Le Parti, richiamano innanzitutto lo spirito e la lettera del punto 4 del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16-6-2004, laddove si afferma la volontà di ricercare la "qualità degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza, si impegnano a tutelare in ogni ambito la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

La dislocazione di lavoratrici e lavoratori in filiali estere di UGIS con presenze numeriche significative e per periodi temporali medio/lunghi impone la richiesta di un ampliamento di perimetro delle norme in questione e del mandato degli RLS anche in relazione ad un eventuale assenza legislativa in materia in quei Paesi.

Si chiede inoltre:

- Un **check-up annuale**, su richiesta del lavoratore, comprendente anche visita oftalmica e fisiatrica, per tutto il personale, finalizzato alla prevenzione di malattie specifiche all'apparato muscolo-scheletrico e visivo.
- Qualora dal check-up dovesse risultare che il peggioramento della capacità visiva possa derivare dall'uso del video terminale e sia prescritto l'utilizzo degli occhiali, il costo degli stessi sarà a carico dell'Azienda (vedi art 55 Dlg 626/94 punto 5 "La spesa relativa alla dotazione di dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta è a carico del datore di lavoro").
- Il mantenimento del **check-up previsto per i lavoratori turnisti** con le specifiche caratteristiche e con cadenza biennale.
- **Estensione delle visite** (pap-test) per le lavoratrici su tutti i poli e per il personale maschile analisi di laboratorio per antigene prostatico (PSA).
- Un informativa semestrale da fornire agli Organi di Coordinamento contenente i risultati qualitativi e quantitativa della prevenzione sopra indicati.

L'impegno dell'Azienda a mettere in atto **ogni forma di prevenzione e tutela**, volta al rispetto della dignità umana e a reprimere forme di violenze morali e psicologiche nell'ambito delle attività lavorative (mobbing, ecc.) e la costituzione ad hoc di un **Osservatorio Paritetico** competente.

Al fine di agevolare le lavoratrici e lavoratori nel compito di accudire ai propri figli e valutando positiva l'esperienza già in atto in alcune realtà del Gruppo, si chiede di **istituire Asili nido** in tutte quelle situazioni ove, per il numero dei soggetti coinvolti e per condizioni organizzative, sia possibile creare tali strutture.



Lo sviluppo professionale è uno degli obiettivi primari da conseguire.

In un'Azienda ad alta specializzazione è fondamentale una costante valorizzazione, uno sviluppo delle conoscenze in un contesto di pari opportunità.

Meticolosamente abbiamo rilevato figure professionali e ruoli con ampiezza di conoscenza, esperienza e capacità; criteri tali che se opportunamente condivisi, possono costituire elementi oggettivi in funzione dei passaggi di livello.

Chiediamo pertanto che sia individuata, anche da parte Aziendale, la necessità di riconoscere un inquadramento adeguato per quei lavoratori e lavoratrici che abbiano maturato superiori competenze, responsabilità e una piena autonomia di gestione, anche attraverso anzianità nel ruolo, e descritte in opportune declaratorie.

Viene richiesto il passaggio al II livello retributivo dell'area Quadri Direttivi per:

- Sistemista "senior"
- Sistemista TLC "senior"
- Analista programmatore/funzionale "senior"

Proponiamo percorsi di inquadramento all'interno delle "Area Professionali" per le Lavoratrici e i lavoratori impiegati/e presso:

- Help Desk funzionale
- Amministrazione

PROCEDURA EX ARTICOLO 73 CCNL

Come noto il vigente CCNL assegna alla Contrattazione Aziendale la possibilità di individuare Nuove Figure e Profili Professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi; tale facoltà riguarda le Aree Professionali e i Quadri Direttivi di I e II livello.

L'articolo 73 prevede una discussione separata riguardo i QD3 e QD4 nel corso della quale le Organizzazioni Sindacali possono solo formulare osservazioni e proposte che l'Azienda si riserva di accogliere.

Le stesse strutture aziendali hanno proposto, all'interno della procedura menzionata, veri e propri profili professionali per individuare una nuova figura denominata "KEY Professional" che non implica necessariamente gestioni di personale, caratteristica oggi riservata a QD4 e Ruoli Chiave.

In considerazione alla significativa presenza numerica di lavoratrici e lavoratori nell'area dei QD3 e QD4 e alle loro peculiarità, legate più a caratteristiche professionali che a ruoli puramente gerarchici si propone una discussione, tra Azienda e OO.SS., contemporanea al CIA e ispirata agli stessi principi.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Chiudiamo il **Capitolo Inquadramenti** affrontando il problema di un loro raccordo con le previsioni del CCNL per i giovani assunti con **Contratto di Apprendistato Professionalizzante**.

Per questi/e Lavoratori/Lavoratrici deve essere prevista la possibilità di inserimento nei Percorsi Professionali e nel correlato Sistema di Inquadramenti disegnato dal C.I.A., valorizzando, una volta confermati con Contratto a Tempo Indeterminato, al **50%** il tempo trascorso nelle mansioni per cui esistono specifiche previsioni.

Va poi prevista una **Maggiorazione** del Contributo al Fondo di Previdenza Integrativa, nella misura del **50%** di quanto versato per gli altri Lavoratori, come richiesto nel capitolo "Welfare di Gruppo".

Infine, anche con riferimento ad una corretta accezione di Responsabilità Sociale d'Impresa, chiediamo con forza l'impegno aziendale a far sì che l'Apprendistato Professionalizzante non sia la forma quasi esclusiva delle nuove assunzioni e che si eviti di utilizzare il Contratto a Tempo Indeterminato per le sole assunzioni di personale con esperienza pregressa nel mondo bancario.

FORMAZIONE

Sia nelle direttive nazionali che europee è opinione condivisa e consolidata la valenza strategica della formazione continua lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

E' inalienabile diritto individuale di ogni lavoratrice e lavoratore l'accesso alla formazione che assolve ormai una funzione essenziale in molteplici aspetti del rapporto di lavoro.

Oltre che nella crescita e nello sviluppo delle competenze professionali, la formazione ha un ruolo centrale anche in diversi temi ritenuti prioritari quali: la tutela dell'occupazione, la mobilità, la riconversione del personale.

Centrale è la funzione della formazione svolta in aula; eventuali modalità *on line* devono porsi in funzione complementare o limitata a corsi tecnici, e in ogni modo deve essere garantita la possibilità di fruire di postazioni appositamente dedicate, sia dal punto vista logistico che della strumentazione informatica

Nel rispetto degli obiettivi di piena occupazione e competitività le politiche formative possono attingere a finanziamenti differenziati; in tal senso auspichiamo l'utilizzo, in modo privilegiato, dei fondi interprofessionali che vedono le OO.SS. e le Aziende protagoniste paritetiche della progettazione di "piani formativi".

Per realizzare questi obiettivi chiediamo sia costituita una "scrivania" permanente che condivida le esigenze formative, il contenuto dei corsi, le modalità di erogazione e la platea di lavoratrici e lavoratori cui rivolgersi.

Si chiede particolare attenzione alla modulazione di corsi su orari Part-Time per permettere a lavoratrici e lavoratori coinvolti una corretta partecipazione all'interno del proprio orario di lavoro.



SISTEMA INCENTIVANTE

Stante la premessa che il sindacato non condivide pienamente l'attuale sistema incentivante, si rende pertanto necessario adoperarsi per costruire un modello maggiormente equilibrato che non induca o non giustifichi modelli comportamentali in conflitto con la dignità del lavoro. Nostro obbiettivo deve rimanere sempre la riduzione della forbice fra i vari livelli di premio budget, aumentando i valori minimi ed allargando la base d'assegnazione.

WELFARE DI GRUPPO

Le numerose riorganizzazioni intervenute in questi ultimi anni, il susseguirsi di continui piani industriali, l'espansione su scala europea del Gruppo hanno impegnato le Organizzazioni Sindacali prevalentemente sul fronte delle ricadute e delle tutele occupazionali (basti pensare alla lunga trattativa 2S Banca), conseguentemente non vi è mai stata la possibilità di organizzare un confronto ed una discussione organica su questi argomenti.

Per questo motivo tutte le piattaforme per i rinnovi o la stipula dei Contratti Integrativi Aziendali contengono una parte comune attraverso la quale le OOSS. intendono rivedere, migliorare e rafforzare il "**WELFARE di Gruppo**" sia attraverso un aumento dei contributi aziendali finalizzati al miglioramento dei trattamenti integrativi, sia attraverso il miglioramento delle polizze infortunistiche, della copertura "**KASKO**" e l'introduzione di una nuova polizza ("Long Term Care"). Nel contempo si richiede il miglioramento di tutte le provvidenze aziendali in termini di prestiti, mutui, scoperti di conto.

La necessità di valorizzare il contributo delle Lavoratrici del Gruppo è evidente in quelle parti della Piattaforma che affrontano, in modo diretto e concreto, il tema delle Pari Opportunità, intese queste come diritto di ogni Lavoratrice a realizzarsi professionalmente; ma anche a poter svolgere il proprio lavoro con serenità, potendolo conciliare con le cure parentali. Nei diversi capitoli che seguono, perciò, si richiede siano rimossi alcuni ostacoli al percorso di carriera delle Lavoratrici sia diretti che indiretti e, di contro, siano introdotte facilitazioni per le donne impegnate nella cura della famiglia.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- ✓ Aumento del contributo sanitario a carico dell'azienda per migliorare le prestazioni della Cassa Mutua per tutti i dipendenti.
- ✓ Previsione di una copertura assicurativa LTC (*Long Term Care*) per lo stato di "non autosufficienza" con premio a carico dell'Azienda.



CGIL



POLIZZE



fiba



Polizza Infortuni:

- Riduzione delle franchigie per infortuni professionali e aumento dei massimali individuali.

Più specificatamente:

- indennizzo pari a 12 annualità per l'invalidità permanente e a 10 annualità in caso di morte.
- riduzione delle franchigie in caso di invalidità superiore al 5% ma inferiori al 25% del totale

Polizza KASKO:

- Eliminazione della franchigia di € 413 (che resterà a carico dell'Azienda) se l'evento si verifica durante l'orario di lavoro (motivi di servizio) o in itinere.

Precisazione in polizza di cosa si intende per "itinere" e cioè:

- tragitto dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa;
 - tragitto dal luogo di lavoro a quello di ristoro nella pausa per il pasto e viceversa.
- Estensione della polizza kasko anche ai motocicli.
 - Equiparazione delle assenze per attività sindacale al normale servizio.

PROVVIDENZE AZIENDALI

- ✓ Gratuità di tutta l'operatività sul conto corrente / stipendio e sul deposito titoli collegato.

SCOPERTO C/C

- 10.000 € per tutte le aree professionali.
- 15.000 € per tutti i quadri direttivi.
- "Automaticità" di accesso in relazione all'inquadramento.
- Apprendisti: stesso trattamento dei contratti a tempo indeterminato.
- Altri nuovi contratti di assunzione: una mensilità.
- Tasso C/C: eliminazione dello *spread* dello 0,50% tra quello attivo e passivo.

PRESTITI PERSONALI

- Nuovi contratti di assunzione: estensione dei prestiti a tutte le tipologie, con forme di garanzia in relazione a particolari specificità di ciascuna forma contrattuale.
- Tasso: riduzione al 3%.
- Importo max 31.000 euro.

SOVVENZIONI ALL'1,25% (per eventi imprevedibili ed improrogabili)

- 15.000 € per tutte le aree professionali
- 30.000 € per tutti i quadri direttivi



CGIL



- Prestito per l'acquisto dell'automobile: estensione agli altri mezzi di trasporto e possibilità di acquisto per il nucleo familiare compresi i figli a carico.
- Casistica di accesso al prestito dei Quadri Direttivi estesa a tutti i dipendenti.
- Nuovi casi di accesso al prestito da aggiungere alle attuali:
 - Spese per occorrenze del dipendente disabile, ovvero per figlio o coniuge disabile.
 - Acquisto auto per dipendente disabile munito di patente speciale.
 - Spese per istruzione per figli nel caso di studi fuori sede.
 - Riscatto dei contributi previdenziali per aspettativa di maternità e per congedi parentali.
- Svincolo del prestito dal TFR e/o dalla posizione previdenziale complementare.
- Nuove tipologie di assunzione: estensione delle sovvenzioni con previsione di garanzia con una polizza.

MUTUI AGEVOLATI

- Mutuo concedibile a tutti i dipendenti (compresi gli apprendisti) dopo il superamento del periodo di prova.
- Importo finanziabile fino al 100% del valore dell'immobile.
- Previsione di un allungamento del periodo di rimborso sino a 30 anni in rapporto alle previsioni attuariali e normative.
- Aumento del plafond con prelazione di accesso ai prestiti per prima casa.
- Tassi uguali al personale in servizio per i pensionati o esodati.
- In caso di decesso del dipendente, mantenimento delle condizioni in essere per gli eredi.
- Per i dipendenti assunti *post 93* previsione, nel caso di acquisto prima casa, di utilizzo della sovvenzione all'1,25% per la parte di anticipazione TFR a cui non è possibile accedere.

MUTUO PER ACQUISTO DI ABITAZIONE PRINCIPALE: importi e tassi richiesti

| | | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|
| Aree Professionali sino alla 3.a | 110.000 € all'1,25% | 60.000 € al 2% |
| Tutti i Quadri Direttivi | 130.000 € all'1,25% | 70.000 € al 2% |

MUTUO PER ACQUISTO DI ABITAZIONE SECONDARIA

- Estensione della facilitazione a tutte le aree professionali e a tutti i Quadri Direttivi
- Importi e tassi richiesti:
 - > 62.000 € all'1,25%
 - > 62.000 € al 2%

ALBERO DI NATALE

- ✓ Aumento a 150 € del contributo.



CONTRIBUTO AI FAMILIARI DISABILI

- ✓ Aumento dell'importo a 3.000 € ed erogazione nel mese di Gennaio di ogni anno; estensione del contributo a conviventi e genitori.
- ✓ Erogazione del contributo e concessione di permessi speciali anche ad altri gravi casi, anche se non certificati da decreto di invalidità.
- ✓ Possibilità di utilizzo della rete Internet sul posto di lavoro per i lavoratori disabili che ne facciano richiesta (Legge n. 4/2004) .

ANTICIPAZIONI TFR

Allargamento delle causali all'acquisto mobili per matrimonio figli, all'acquisto di automezzo con impatto ambientale inferiore ovvero alla trasformazione dell'alimentazione e al versamento dei contributi previdenziali nel periodo di congedo parentale e/o aspettativa.

BUONO PASTO

- Aumento del Buono ai Part-Time in proporzione alla durata settimanale della prestazione di lavoro.
- Pagamento del Buono *intero* tutte le volte che il/la Lavoratore/Lavoratrice part time effettua la prestazione di lavoro come il tempo pieno (ad es. straordinario o formazione, ecc.).
- Pagamento del Buono *intero* durante il periodo di allattamento e per i dipendenti che utilizzano i permessi della **Legge 104**.
- Possibilità di monetizzare in busta paga l'equivalente del Ticket ovvero di versarlo al Fondo Pensione Integrativo o alla Cassa Mutua.

MATERNITÀ

- ✓ **Validità**, ai fini degli inquadramenti relativi ai percorsi di carriera previsti dai CIA, del periodo della **aspettativa obbligatoria**, con **sanatoria del progresso**.
- ✓ Riconoscimento dei **contributi previdenziali integrativi** per il periodo di **aspettativa obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- ✓ **Validità** del periodo di **aspettativa obbligatoria** ai fini del **riconoscimento degli incentivi** di squadra e individuali.
- ✓ **Accantonamento del TFR** dei periodi di **astensione obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- ✓ Corretta applicazione della previsione di legge che prevede il rientro nella stessa unità produttiva e con la medesima mansione dopo il periodo di aspettativa per maternità e comunque **sino al compimento dei 3 anni di età** dei figli.



✓ Riconoscimento del Buono pasto intero durante il periodo di allattamento a prescindere dalla distribuzione oraria del riposo.

PERMESSI

Permessi L. 104/92

Richiediamo che tali assenze rientrino tra quelle per le quali il premio aziendale non subisce decurtazioni. Inoltre la fruizione di tali permessi non dovrà avere effetti negativi sul conteggio delle ferie né provocare la perdita del ticket pasto.

Permessi per malattie dei figli

Si richiedono, **in aggiunta ai 5 giorni all'anno** previsti dalla legge, **ulteriori 10 giorni per ciascun figlio**, sino agli **8 anni** di età, e individualmente per ciascun genitore, nel caso entrambi siano dipendenti del Gruppo.

Si richiede che le Aziende si impegnino affinché tali permessi siano effettivamente fruibili, come anche altre tipologie di permessi (per esempio quelli per visite mediche).

PARI OPPORTUNITÀ

In base all'art.12 del CCNL 12 Febbraio 2005 si richiede che in ciascuna azienda del Gruppo venga costituita una Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta delle Pari Opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi del Testo Unico D.Lg. 1248/2006, coordinando le attività delle varie Commissioni, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili, anche tramite una valutazione dell'impatto di genere.

Si richiede l'**aumento di 35 ore** dei permessi retribuiti di cui all'art.12, comma 5 CCNL 2005, per un **totale quindi di 60 ore**.

Si richiede inoltre che le Aziende si impegnino a istituire **Asili Nido**, anche utilizzando i Fondi Europei a disposizione.

INDENNITA' DI PENDOLARISMO

Aumento dell'indennità di disagio a **5 €** a chilometro.

APPALTI



La materia degli appalti deve essere affrontata tenendo conto dei principi contenuti sia nel “Protocollo sullo sviluppo compatibile e sostenibile del sistema bancario”, siglato a livello nazionale il 16 giugno 2004, che in tutti gli Accordi del nostro Gruppo.

In proposito si ritiene indispensabile arrivare alla definizione di un Accordo Quadro che regolamenti tutte le attività oggetto di esternalizzazione o di appalto, con l’obiettivo di garantire:

- trasparenza e congruità nell’assegnazione;
- diritto di recesso in caso di violazioni normative e dell’accordo stesso;
- rispetto da parte dell’Azienda appaltatrice delle disposizioni contrattuali (ex art.16 CCNL credito) e di riferimento dei settori interessati;
- ruolo attivo di confronto, verifica ed intervento delle RSA locali e dei Coordinamenti Nazionali.

In virtù di tali principi, le gare di assegnazione dovranno essere effettuate in base al criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa che tenga conto, oltre al dato economico e al livello qualitativo delle prestazioni, anche di indicatori sociali, ambientali e di qualità.

Si ritiene altresì necessario arrivare alla definizione di un meccanismo che consenta la verifica del rispetto dei criteri previsti dalle normative generali e di settore, attraverso:

- l’esigibilità ed il rafforzamento del già previsto diritto d’informativa e di monitoraggio sindacale, sia in sede centrale che periferica, con lo scopo di verificare periodicamente l’andamento degli appalti, formulare richieste di valutazione di economicità del servizio per l’eventuale *insourcing*, valutare la qualità delle prestazioni ai fini del rinnovo o meno degli incarichi;
- L’inserimento nei contratti con i diretti fornitori dell’opera e con l’eventuale intermediario della clausola di recesso immediato dall’appalto in caso di inadempienze normative, contrattuali, contributive, oltre che nei casi già previsti dalle leggi italiane e dalla normativa europea attualmente in vigore.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Il tema della Responsabilità Sociale dell’Impresa è ormai entrato a fra parte del dibattito economico nel nostro Paese, ed ha prodotto anche alcuni importanti accordi.

Tra questi spicca il Protocollo del 16 Giugno 2004 che ha al centro proprio la RSI, articolata nelle sue ricadute su operatività, rapporti con la clientela, etica della vendita e influenza su di questa dei Sistemi Incentivanti.

In tutta evidenza sarebbe sbagliato collocare tale tematica solo al livello nazionale di categoria. Al contrario la Responsabilità Sociale dell’Impresa va fatta vivere nelle Aziende, nelle scelte operative, sia quelle strategiche che quelle che investono la quotidianità, nel rapporto con clientela, territori e dipendenti.

Va evitato che l’RSI venga utilizzata come “foglia di fico” o per una mera operazione di immagine, o peggio come strumento di regolazione della vita interna alternativo all’insieme di regole contrattuali negoziate tra le Parti.



Si tratta allora di intrecciare i principi del Protocollo in uno schema virtuoso che permetta a Lavoratori e Lavoratrici di non essere schiacciati tra le dichiarazioni di principio dell'Azienda e la pratica quotidiana.:

- l'impegno a ricercare l'eccellenza della performance non solo in termini di redditività, ma anche di qualità dei prodotti e di valore dei servizi offerti;
- la messa in opera di comportamenti ispirati a valori etici fondamentali e responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali;
- la riaffermazione quale obiettivo condiviso della centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione come elemento indispensabile e strategico di sviluppo e successo dell'impresa;
- l'applicazione di Politiche Attive tese a garantire la parità delle opportunità per tutto il Personale, la piena integrazione di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici all'interno del processo produttivo, di efficace prevenzione dei comportamenti lesivi dei diritti dei singoli;
- Il riconoscimento ai Lavoratori del proprio ruolo di Portatori di Interesse (*stake holders*), al pari della Clientela e degli Azionisti.

Ciò deve avvenire attraverso l'utilizzo di un'articolata strumentazione, concordata tra le Parti, tale da segnare il pieno riconoscimento del Sindacato come attore protagonista dell'individuazione e dell'adozione di "*best practices*" inerenti la Responsabilità Sociale dell'Impresa, con pari dignità rispetto all'Azienda.

Febbraio 2007