



INFORM@TORE SINQU@DRI

Anno XXIV N° 1 (Marzo 2011)

Lo scorso dicembre è stato un mese da ricordare per il Settore Industria della CUQ: l'Associazione Quadri e Capi Fiat è diventata soggetto contrattuale firmando il contratto collettivo per Fabbrica Italia;

Sinquadri ha dato un importante apporto per il recupero di efficienza della più importante raffineria del Paese firmando con Isab un accordo che la porterà ai massimi livelli di redditività in Europa.

Dedichiamo questo numero a tali accordi, riportando anche un commento del Presidente della ns. Confederazione, con l'intento di stimolare un dibattito tra i Quadri di tutti i settori, siano essi iscritti, simpatizzanti o quant'altro.

Per quanto riguarda l'accordo di Pomigliano è appena il caso di ricordare che sulla stessa linea è seguito l'accordo di Mirafiori. Sono contratti pilota che, per la dimensione planetaria della Fiat, non potranno non avere seguito in tutta l'industria italiana.

Finalmente si parla seriamente di produttività, di merito, di Quadri. Ebbene, se a Pomigliano l'approvazione referendaria tra i lavoratori ha conseguito una netta maggioranza, a Mirafiori per la ratifica è stato determinante il voto dei Quadri, scongiurando così un risultato negativo figlio di miopi ideologie fossili, che sarebbe stato, per l'intero Paese e non soltanto per Torino, una vera iattura. Tutto questo è per noi motivo di particolare orgoglio e costituisce la base comune ai Quadri di tutti i settori per riprendere un ruolo attivo e importante nel contesto sociale, indispensabile perché la nostra economia regga la nuova sfida globale.

Solo da tale presa di coscienza può scaturire una nuova mobilitazione della categoria, per dare piena applicazione alla legge 190 e conquistare sul campo, come avvenuto a Pomigliano e Siracusa, il nostro pieno riconoscimento.

*contattaci al nostro indirizzo di posta elettronica
coordina.sinquadri@libero.it*

La nostra storia nella realtà di oggi

Per la specificità della propria mansione, i Quadri sono una popolazione certamente trasversale ai settori industriali in cui normalmente ciascuno di loro opera. Le tipiche caratteristiche della loro esistenza professionale, vale a dire la dedizione e il profondo coinvolgimento nella propria attività, il necessario spirito d'iniziativa e di sacrificio, l'oculata gestione delle risorse umane e materiali, i rischi connessi all'esercizio della professione, sono temi che accomunano TUTTI i Quadri dell'industria, sia essa chimica, dell'energia o del settore metalmeccanico, e certamente li accomunano anche ai Quadri dei servizi, del credito, del commercio o del settore pubblico. Questa idea di far parte dello stesso mondo, di voler condividere quindi le difese e le tutele in una convenzione collettiva, ci spinse già a proporre a Confindustria un Capitolo Quadri, che fosse posto come "avancorpo" o "parte comune" a tutti i contratti di lavoro, lasciando poi alla specializzazione di ciascun settore il compito di dettagliarne gli aspetti più tipici e/o specialistici.

Tale opportunità si concretizza ora con il Contratto Collettivo per Fabbrica Italia con l'istituzione delle 5 categorie al posto del vecchio Inquadramento per Livelli.

Nelle prime due categorie sono individuati i Professional, definendone l'inquadramento e l'ammontare dell'indennità Funzioni Direttive, che prima era una concessione dell'azienda, ora viene specificata nel contratto e quindi diviene non più revocabile.

Notizie di questo numero:

- *Il 16 Dicembre scorso, Siquadri ha sottoscritto con ISAB un accordo per il recupero di efficienza della Raffineria di Priolo (allegato 1);*
- *il 29 Dicembre scorso l'Associazione Quadri e Capi Fiat ha sottoscritto con l'azienda e con Fim, Uilm, Fismic, Ugl, il Contratto Collettivo di Lavoro di primo livello per Fabbrica Italia di Pomigliano (in allegato 2 la parte Quadri)*

Commento del Presidente CUQ Mario Vigna

Con gli accordi sottoscritti ultimamente dalle Organizzazioni rappresentative dei Quadri aderenti alla CUQ, finalmente, incominciano a realizzarsi anche nei settori industriali alcuni degli obiettivi per i quali la nostra Confederazione si è lungamente battuta.

Infatti, gli accordi sottoscritti dalle nostre Organizzazioni con ISAB e con la FIAT certificano, a pieno titolo, la conquista del diritto di rappresentanza all'interno della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale e, finalmente, siamo in condizione di rappresentare e di tutelare, anche in quelle sedi, le aspettative ed i diritti della nostra categoria.

Questo importante risultato è stato realizzato soprattutto per fronteggiare le conseguenze che sono state indotte nelle Relazioni Sindacali dalla grave crisi, da cui, peraltro, il nostro Paese non è ancora uscito.

Il rammarico, che possiamo esprimere, è che questo risultato non sia il frutto di una seria riforma della contrattazione che, al suo interno, definisca anche precise normative sulla rappresentanza e sulla rappresentatività. Norme che consentirebbero anche alle nostre Organizzazioni, di acquisire i diritti che ci venivano negati non solo dalle altre Confederazioni Sindacali ma anche dalle stesse Associazioni Imprenditoriali.

Per tentare di uscire dalla crisi, infatti, si è resa evidente la assoluta necessità di realizzare un nuovo modello contrattuale che responsabilizzi tutti i protagonisti della produzione nella realizzazione delle condizioni minime per raggiungere il livello di produttività indispensabile alla competitività internazionale.

In questa sfida i Quadri e le loro Organizzazioni rappresentative non potevano che essere protagonisti convinti ed indispensabili.

Questi positivi risultati aumentano anche le nostre responsabilità ed ora, più che mai, avvertiamo il bisogno di un convinto sostegno e di una più incisiva partecipazione di tutti i nostri colleghi.

Mario Vigna



ISAB

Direzione Risorse Umane e Sistemi
Incontro con Segreteria Provinciale SI.N.QUADR.I.
PRIOLO G.16 DICEMBRE 2010



SCOPO

2

- Fare il punto sullo stato di avanzamento del progetto Lean Organization
- Presentare le azioni riorganizzative a valle della reingegnerizzazione dei processi studiate in ambito Sprint ed, in generale, a valle di tutte le altre iniziative del Progetto
- Valutare gli strumenti gestionali più idonei per il raggiungimento degli obiettivi riorganizzativi

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 dicembre 2010, presso la sede della Confindustria di Siracusa, si sono incontrate la Società ISAB Srl e la Organizzazione Provinciale Sindacale SI.N.QUADR.I. per l'esame congiunto relativo alla procedura ex artt. 4 e 24 della L.223/91, avviata con comunicazione del 08 novembre 2010, riguardante 181 unità, delle quali 90 da collocare nelle liste di mobilità.

La Società ha illustrato i motivi a sostegno della procedura in questione, sottolineando che, a valle del completamento dell'integrazione tra i due siti della Raffineria, così come previsto dal piano industriale del 2003 - 2004, la eccedenza di personale è determinata dalla necessità di razionalizzare e riorganizzare le strutture della Raffineria, attraverso l'adozione di sistemi organizzativi più rispondenti alle mutate caratteristiche professionali della popolazione aziendale (abbassamento dell'età anagrafica media, più elevata scolarizzazione), che rendono l'organizzazione del lavoro più snella e orientata ai processi. Il piano in oggetto permetterà, quindi, di contenere i costi e recuperare efficienza in un contesto di settore e di mercato altamente competitive.

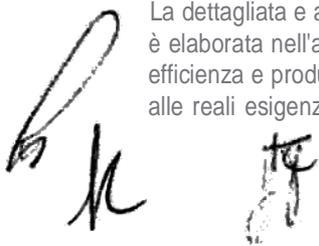
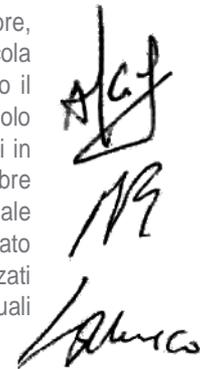
Più in particolare, relativamente alla realizzazione del piano industriale suddetto, si è preso atto del consolidamento operativo degli investimenti strutturali nell'area impiantistica (produzione e logistica) della Raffineria, conseguente alla maggiore automazione e al miglioramento dei sistemi di controllo e procedurali applicati ai processi

Al contempo, nelle aree di staff (tecniche ed amministrative) si è ultimata l'implementazione del programma di sviluppo informatico a supporto di tali attività, sia nel settore gestionale/amministrativo (SAP), sia nelle attività di servizio alla produzione (SIM, LIMS UMS, etc.).

Tutto ciò premesso, già nel febbraio 2008 la Società ha iniziato l'implementazione del nuovo modello organizzativo, denominato "Lean Organization" e applicato dai best performer del settore, da realizzare nelle strutture in turno della Raffineria entro la fine del 2012. Il progetto si articola attraverso importanti piani formativi manageriali e tecnici per i ruoli operativi (avviati per tutto il personale di esercizio); la sostenibilità operativa sarà oggetto di specifica verifica per ogni singolo reparto interessato. A supporto di tale piano, la Società ha provveduto a rafforzare gli organici in turno con l'assunzione di ulteriori 25 operatori esterni di impianto, avvenuta in data 03 dicembre u.s. Per quanto ovvio, tali operatori saranno progressivamente assorbiti nel turn over, al graduale completamento delle riorganizzazioni dei reparti. Sul piano temporale detto piano viene aggiornato come da tabella (allegato 1), la quale tiene conto, ovviamente, degli item del progetto già realizzati negli anni precedenti. Relativamente al programma 2010, si elencano di seguito le aree nelle quali il programma riorganizzativo è stato realizzato:

- 1 - Reparto CTE, Elettricista in turno (4 unità);
- 2 - Impianto 100 Topping Sud, creazione Operatore Unico (5 unità);
- 3 - Impianto 500 Powerforming, creazione Operatore Unico (5 unità);
- 4 - Impianto Rotoform, Operatore esterno (4 unità);
- 5 - Pontili Nord e Sud, creazione di due posizioni di Operatori Flessibili (5 unità).

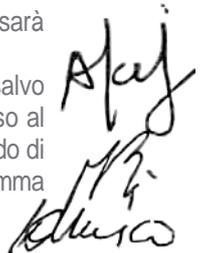
La dettagliata e attenta analisi di tutti i processi di servizio alla produzione che nell'anno in corso si è elaborata nell'ambito del progetto denominato "SPRINT" (finalizzato ad un generico recupero di efficienza e produttività del lavoro), ha evidenziato la possibilità di rendere più fluida e rispondente alle reali esigenze della Raffineria l'organizzazione dello staff. Ciò sarà possibile attraverso una



lineare rimodulazione dei ruoli che permetterà di eliminare duplicazioni di fasi dei processi e attività a basso valore aggiunto. Il dettaglio delle posizioni organizzative da razionalizzare è elencato in allegato 2. Resta inteso che, per le posizioni in semiturno, si verificherà, a target realizzato, la sostenibilità della nuova struttura organizzativa.

Le parti dopo ampia ed approfondita discussione hanno convenuto quanto segue:

- a) la riorganizzazione complessiva e definita in 140 posizioni di lavoro (allegati 1 e 2); Il progetto si svilupperà progressivamente negli anni 2011 - 2013;
- b) il personale in esubero da collocare nelle liste di mobilità è definito in 85 unità, come da documento allegato 3 che modifica il corrispondente allegato 2 della comunicazione di avvio della procedura di mobilità; la suddivisione per categorie professionali di tale personale risulta essere la seguente:
 - n. 7 quadri
 - n.45 impiegati
 - n. 33 operai;per tali lavoratori l'Azienda procederà a risolvere il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4 della L. 223/91; i lavoratori saranno, inoltre, esonerati dal prestare in servizio il periodo di preavviso contrattuale, che sarà sostituito dalla corrispondente indennità;
- c) la situazione di esuberi suesposta non può essere diversamente risolta in quanto le caratteristiche delle skills e l'organizzazione del lavoro non consentono provvedimenti alternativi relativi a regimi di orario o all'utilizzo di altri ammortizzatori sociali;
- d) relativamente al personale da collocare in mobilità, il piano di uscite verrà realizzato con gradualità nel periodo dal 01.01.2011 al 31.12.2012 e sarà costantemente monitorato fra le parti con appositi incontri bimestrali;
- e) al fine di limitare le conseguenze sociali del provvedimento di cui al punto b), salvo il caso di consensualità, il personale interessato agli esodi dovrà aver accesso al diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità direttamente o nel corso del periodo di mobilità; tale criterio deve intendersi sostitutivo di quelli previsti dall'art. 5, comma 1, della L. 223/91;
- f) per adempiere al criterio di scelta concordato, nel caso in cui non ci sia corrispondenza tra posizione in esubero e le caratteristiche personali per il raggiungimento del diritto a pensione (in termini di età anagrafica e/o situazione contributiva), si procederà ad opportuna movimentazione e sostituzione interna, nel rispetto di quanto convenuto al punto a);
- g) oltre alle spettanze contrattuali, comprensive dell'indennità sostitutiva del preavviso, La ISAB conferma la propria disponibilità a corrispondere ai lavoratori per i quali è intervenuto il recesso e la collocazione in mobilità, un sostegno economico, previa firma del verbale di conciliazione ex artt. 410 e 411 del C.p.c., nei termini già comunicati in precedenza alle OO.SS. con lettera del 10.09.03;



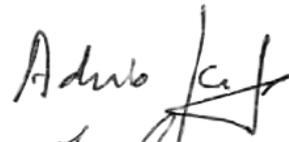
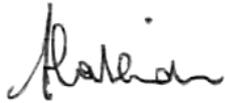
- h) ai fini della corretta applicazione dei punti e) e f), i lavoratori formeranno, su richiesta dell'Azienda, la certificazione della situazione contributiva individuale, anche ad evitare equivoci o malintesi interpretativi sui termini di pensionamento.
- i) nel caso intervenissero nel periodo modifiche legislative in pejus sui tempi di pensionamento, oppure nel caso di condizioni contributive individuali non rispondenti alle valutazioni preliminari per l'aggancio alla pensione, l'Azienda si farà carico di individuare adeguate soluzioni di salvaguardia.

Relativamente alla gestione degli esuberi, le Parti convengono, altresì, che nel caso di cui al punto f), la movimentazione del personale in possesso dei requisiti di cui al punto e) presuppone l'adesione volontaria alla procedura di mobilità.



Con La sottoscrizione del presente verbale le parti si danno atto di aver esperito ed esaurito la procedura prevista dagli artt. 4 e 24 della L. 223/91 avviata con comunicazione del 08 novembre 2010.

ISAB e Confindustria Siracusa daranno immediata comunicazione scritta sui positive esito della consultazione all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.



OMISSIS

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

• **i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

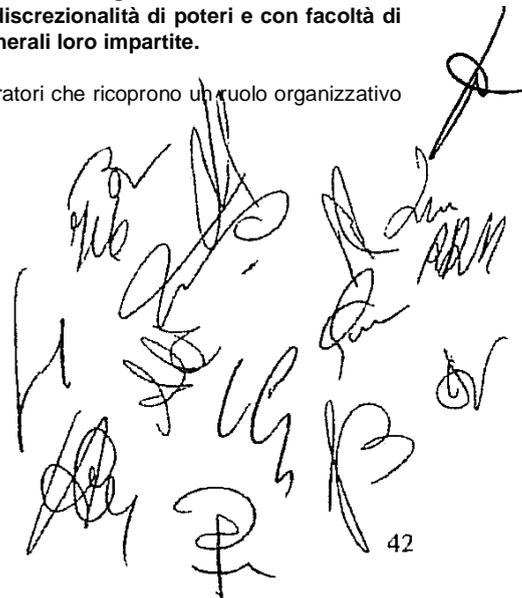
Segretaria assistente
Esperto amministrativo
Esperto tecnico
Esperto sistemi informatici
Esperto ergonomia
Esperto logistica

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

9 • **i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Leader di manutenzione
Responsabile Gestione turno (shift manager)
Responsabile UTE
Specialista amministrativo
Specialista tecnico
Specialista qualità
Specialista ergonomia
Specialista logistico
Specialista prevenzione e protezione
Specialista servizi tecnici
Specialista sistemi informatici



1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

• I lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'Impresa al fini della sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n.190 e successive modificazioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL

Professional

Ai lavoratori individuati nel secondo alinea del secondo gruppo professionale e ai lavoratori quadri del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i Lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional sarà riservato uno specifico sistema aziendale di retribuzione variabile e di valutazione delle prestazioni.

Indennità Funzioni Direttive

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce una indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate e viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario. Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

Professional appartenenti al 2° gruppo professionale
Professional appartenenti al 1° gruppo professionale
Professional Expert

Euro/mese 139,44 lordi
euro/mese 253,44 lordi
euro/mese 408,38 lordi.

Quadri di legge

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di quadro nell'esercizio delle propria funzioni è a CARICO dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

4

WB
ADM
CC
D
43
am

43