



Roma, 27 Ottobre 2019

Piattaforma NATUZZI spa

Il coordinamento RSU NATUZZI e le organizzazioni sindacali FILLEA, FILCA, FENEAL, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS nazionali, regionali di Puglia e Basilicata e territoriali

dopo la conclusione dell'iter di approvazione del piano industriale Italia sottoscritto al MISE il 28 giugno 2018, propongono all'azienda di aprire un confronto per la realizzazione di un **contratto di secondo livello di gruppo**.

L'obiettivo è realizzare un nuovo **sistema di relazioni industriali** basato sul **coinvolgimento dei lavoratori** e delle loro rappresentanze, agli obiettivi di crescita e benessere organizzativo aziendale.

In particolare questo nuovo strumento contrattuale dovrà accompagnare la realizzazione del piano industriale Italia che prevede la piena occupazione di tutti i lavoratori, in due parti: la prima, reinternalizzando la lavorazione della gomma e del legno attraverso la riqualificazione del bacino di lavoratori già individuati dallo stesso piano e la seconda realizzando investimenti per rendere più efficienti e sostenibili le produzioni italiane dei divani.

Il nuovo strumento dovrà spingere il sistema impresa verso la qualità dei processi e del prodotto garantendo la massima tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso norme contrattuali che impegnino le parti su questi obiettivi comuni anche utilizzando un sistema premiale di redistribuzione di risultati.

Di seguito indichiamo i temi che vogliamo affrontare con la Direzione aziendale:

1. Relazioni Sindacali, Diritti di informazione e partecipazione

Le relazioni sindacali e la responsabilità sociale d'impresa sono lo strumento principe che può consentire la condivisione degli obiettivi da raggiungere.

Chiediamo di stabilire un programma di incontri periodici per discutere e realizzare un piano di benessere organizzativo incentrato sulla partecipazione dei lavoratori attraverso:

- delle commissioni paritetiche con RSU/RSA su ogni unità produttiva per discutere dell'andamento produttivo e organizzazione del lavoro, orari di lavoro, progressioni e mutamento mansioni, qualità delle produzioni, verifica dell'andamento dei parametri di produttività del premio di risultato. Pensiamo che questo livello di confronto si debba svolgere con cadenza mensile. Per ogni riunione si dovrà redigere un verbale.



- un tavolo nazionale / interregionale con coordinamento RSU/RSA per discutere dell'andamento aziendale sia dal punto di vista finanziario che produttivo rispetto ai mercati di riferimento, investimenti, analisi delle tipologie contrattuali, in sintesi tutto ciò che prevedono i CCNL di riferimento in termini di diritti d'informazione, compresa l'analisi dei fabbisogni formativi e relativi piani da realizzare, certificando le competenze in un apposito libretto formativo.
- un coordinamento RSU/(RSA DA GESTIRE SEPARATAMENTE PER COMMERCIO es. tipo 1 per sigla) con almeno il 51 + 1 dei componenti delle RSU elette costituito con criterio della rappresentatività a cui vanno garantiti permessi aggiuntivi per svolgere gli incontri previsti al punto precedente.
Proponiamo che un gruppo ristretto, adeguatamente, formato dovrà essere coinvolto anche sull'andamento finanziario del gruppo e gli indicatori di bilancio individuati sui parametri di redditività del premio di risultato.
- una informazione "rafforzata", da fornire trimestralmente alle RSU/RSA o ogni volta venga richiesto, al fine di agevolare la stabilizzazione e il consolidamento delle forme di lavoro diverse dal contratto a tempo indeterminato (contratti di lavoro a tempo indeterminato, contratti di lavoro a tempo determinato e loro durata. contratti di somministrazione a tempo determinato e indeterminato contratti intermittenti, contratti part time), oltre ai dati sull'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare ai fini del consolidamento

Si chiede, infine, di prevedere l'istituzione di una sala sindacale a disposizione delle RSU/RSA e RLS con idonea strumentazione.

2. Tutela della salute, sicurezza, ambiente

Fermo restando quanto previsto all'Art 35 del DLg 81/08, chiediamo ulteriori momenti di confronto tra RLS e RSPP con permessi aggiuntivi in un'ottica di partecipazione del sistema salute e sicurezza in azienda, non solo sul tema infortuni ma soprattutto sulla prevenzione, sui carichi di lavoro e sull'organizzazione del lavoro.

Ponendo attenzione all'aggiornamento del DVR, anche in relazione al genere, all'età anagrafica presenti in azienda, promuovendo azioni congiunte di verifica sulla valutazione dello stress lavoro-correlato e su le segnalazioni dei "near miss" (eventi che pur avendone potenzialità non hanno prodotto infortuni).

Sarebbe anche utile esaminare la sostenibilità dei ritmi di lavoro anche in base alla tipologia del personale utilizzato (genere, età), facendo anche attenzione ai carichi di lavoro che siano adeguati al mantenimento di salute e sicurezza.

3. Mercato del lavoro e Contrattazione Inclusiva

Nell'informativa prevista al punto 1 vanno analizzate le tipologie d'impiego presenti nell'azienda (apprendisti, contratti a termine, part time e altre tipologie diverse dal



contratto a tempo pieno e indeterminato) ed includerle nella contrattazione, anche partendo dai momenti formativi e/o dalla salute e sicurezza, con l'obiettivo della stabilizzazione.

Per tutte le figure interessate a forme di lavoro atipico, dovranno, inoltre, 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 alle assemblee sindacali...).

Si propone l'istituzione di "un bacino" in cui far confluire tutte le forme di contratto diverse da quelle a tempo determinato da utilizzare al fine di un diritto di prelazione per le future assunzioni.

4. Formazione professionale

Nel sottolineare l'importanza che la formazione riveste per tutti i dipendenti impiegati nella sede o nei singoli stabilimenti con le loro diverse specificità, si chiede all'azienda di elaborare piani di formazione da sottoporre al confronto preventivo a livello territoriale RSU/RSA, prima della stipula degli accordi nazionali, da realizzarsi anche con l'utilizzo di risorse precedentemente destinate dal sistema pubblico, aderendo ai Fondi allo scopo istituiti e già operativi, nonché mediante fondi contrattuali bilaterali nazionali e territoriali.

5. Orari di Lavoro

Per quanto riguarda il governo dei turni, flessibilità, e conciliazione delle diverse esigenze proponiamo di stabilire una procedura che coinvolga sempre le RSU/RSA con accordo.

Proponiamo, inoltre, una RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO aggiuntiva rispetto a quella prevista dai CCNL a parità di salario, garantendo ritmi più bassi per favorire una migliore qualità del lavoro ed una maggiore produttività.

Si chiede di introdurre un meccanismo, ai fini della conciliazione dei tempi vita-lavoro, di flessibilità oraria in entrata e in uscita con possibilità di ingresso entro 1 ora dall'inizio del turno e uscita conseguente, oltre alla possibilità di usufruire, per le figure professionali che lo consentono, la possibilità dello smart working.

6. Classificazione del personale

L'evoluzione delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile la definizione di un modello di classificazione che consideri le modifiche dell'organizzazione del lavoro e l'evoluzione di tutte le professioni.

Pur consapevoli che la scala classificatoria è materia del CCNL riteniamo utile, a livello aziendale, l'avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di armonizzazione dell'attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, delle differenze economiche oggi esistenti a parità di lavoro e di qualifica fra i CCNL.



7. Pari Opportunità, conciliazione e sostegno alla genitorialità

Le parti riconoscono l'importanza del principio di parità di cui la legge 903/77 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

In questo ambito, le Parti attribuiscono assoluta importanza alle norme previste nel CCNL a tutela della lavoratrice madre e per il sostegno alla genitorialità.

A tal riguardo è opportuno un monitoraggio della situazione all'interno dell'azienda volto ad individuare e rimuovere eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro, proponiamo che negli incontri previsti al punto 1 le parti si possano confrontare su questi temi analizzando, per esempio, i livelli di inquadramento professionale ed eventuali disparità, di salario uomini/donne.

Le parti si impegnano a promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità.

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro proponiamo:

- L'utilizzo del part-time reversibile con priorità per genitori con bambini fino agli 8 anni e per l'assistenza di genitori anziani
- Congedi retribuiti per malattia bambino nella fascia 0 - 8 anni
- Un incentivo per il congedo di paternità al fine di promuovere una genitorialità condivisa così come la condivisione del lavoro di cura familiare (genitori anziani non autosufficienti, fragilità, ecc.)
- L'Istituzione della banca ore a sostegno della maternità. Le donne lavoratrici, nel periodo intercorrente tra l'inizio dello stato di gravidanza e l'inizio dell'astensione obbligatoria per maternità, potranno accumulare in una speciale "banca", le ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero effettuate per comprovate esigenze di esercizio. La predetta "banca" determina la possibilità, al rientro dalla maternità ed entro il terzo anno di vita del bambino, di fruire di appositi permessi individuali retribuiti corrispondenti alle ore prestate
- Permessi retribuiti per l'inserimento dei bambini nella scuola dell'infanzia
- La regolamentazione del congedo parentale: si chiede di prevedere la cumulabilità della fruizione del congedo parentale su base oraria, con i permessi e riposi di cui al D.LGS 151/2001 e della contrattazione collettiva
- La pianificazione condivisa degli orari, nel caso di entrambi i genitori turnisti
- La possibilità di attivare convenzioni con asili nidi sul territorio
- La cessione di permessi e ferie tra colleghi, nei casi di gravi patologie o per assistenza ai familiari
- La possibilità di congedi straordinari retribuiti per le lavoratrici e i lavoratori per assistenza ai nipoti fino ai 12 anni considerando l'innalzamento dell'età pensionabile



Riteniamo, inoltre utile definire un codice di condotta contro le molestie sessuali e la violenza nel luogo di lavoro

8. Welfare aziendale

Sul premio, ferma restando la libera scelta del lavoratore, andrà individuata la modalità di eventuale conversione dello stesso in welfare.

Riteniamo che le prestazioni in Welfare debbano essere scelte tra quelle a vocazione universale e a valenza generale, includendo tutta la platea dei lavoratori - su ambiti sociali e culturali, previdenziali e sanitari - e assumendo interventi solidali e inclusivi partendo dall'analisi dei bisogni reali dei lavoratori, con le seguenti priorità:

- l'innalzamento delle quote ai fondi di previdenza complementare;
- il finanziamento di pacchetti di sanità integrativa, coordinati e aggiuntivi ai Piani Nazionali previsti dai rispettivi CCNL.
- rimborso libri scolastici, borse di studio, servizi di educazione e istruzione dei figli (asili nido, scuole materne, primarie e secondarie, università e master) cercando di favorire l'istituzione pubblica, in raccordo con gli Enti Locali.

9. Premio di risultato

Si richiede di costruire un PDR che, oltre a indicatori "classici" di redditività: MOL, EBITDA, ecc., contenga anche elementi misurabili sugli incrementi produttivi, cioè il contributo del fattore lavoro (produttività), qualità (intesa come pezzi di scarto).

Sarà importante provare ad inserire ulteriori indicatori innovativi come l'efficientamento energetico, le performance degli impianti, l'adesione dei lavoratori ai programmi di formazione.