



## I TEMI DI CONTRATTAZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI DECISIVO IL FORTE IMPEGNO DI TUTTI

Nel corso dell'incontro del 6 luglio, oltre all'informativa annuale di gruppo, sono stati esaminati altri temi che dovranno essere affrontati nelle prossime settimane.

### ASSETTO DELL'AZIENDA E CAMBIAMENTI PREVISTI

La Direzione aziendale ha annunciato l'apertura di una procedura di "trasferimento di azienda" ex art. 47 Legge 428/90 per il conferimento a Eng MO di attività attualmente svolte da Engineering Informatica, e per il passaggio ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, con continuità del rapporto di lavoro e delle condizioni contrattuali complessive, dei lavoratori interessati. La procedura partirà con l'invio di una comunicazione formale alle OO.SS. e alle Rsu l'ultima settimana di agosto, e con l'apertura del confronto tra le parti nel mese di settembre (sono già stati ipotizzati due incontri il 7 e il 19 settembre p.v.). Si prevede che a decorrere dal 1° ottobre 2016 circa 660 lavoratori della BU M.O. entreranno nella società E.MO e si aggiungeranno ai 160 addetti attuali.

Dopo la procedura di Cassa Integrazione terminata a marzo 2016, questa operazione viene presentata come una ricerca di maggiore efficienza e rafforzamento delle attività. La E.MO fornirà servizi di infrastruttura a tutte le aziende del gruppo e fuori dal gruppo.

Successivamente a questa operazione anche vi sarà una nuova procedura di trasferimento di ramo d'azienda e di conferimento di attività da Informatica a Tributi. L'azienda infatti ha pensato di spostare tutte le offerte applicative sul mondo CLOUD e per questo la controllata Tributi cambierà nome e avrà lo scopo di essere il front-end e soluzioni di CLOUD verso il mondo esterno, alla P.A. ed ai privati. Engineering Tributi si propone quindi di offrire soluzioni, non solo di carattere fiscale, ma finalizzate a modernizzare le amministrazioni locali e i servizi ai cittadini,

I numeri dei lavoratori che saranno interessati da questa procedura e che passeranno da Engineering alla controllata è ancora da definire, anche se l'azienda ha accennato ad un numero intorno alle 60-100 unità.

**Occorre una iniziativa forte e incisiva a sostegno del Sindacato e del Coordinamento nel confronto con l'azienda e per salvaguardare appieno l'occupazione e le condizioni contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori**

### LAVORO FLESSIBILE/AGILE IN SPERIMENTAZIONE IN ALCUNE AREE E ATTIVITÀ

Per motivi inerenti la gestione dell'helpdesk, dove è richiesta che l'operatività inizi intorno alle 6:25 – 7:00 con termine fino alle 19, è stata prevista la possibilità ai lavoratori/lavoratrici di richiedere di poter svolgere la propria attività in modalità flessibile dal proprio domicilio, in turnazione.

La stessa possibilità è stata estesa anche ai colleghi diversamente abili che sostengono difficoltà significative per raggiungere il posto di lavoro, sempre su richiesta del lavoratore.

Il progetto pilota sta interessando circa 18 dipendenti distribuiti tra Napoli Porto San Giorgio e Firenze. Il progetto avrà durata di circa 4 mesi ed è previsto termini nel mese di novembre.

L'azienda ha confermato che un eventuale mancata erogazione del servizio per cause non prevedibili (es. caduta di linea e impossibilità al ripristino in tempi brevi) dovrà essere gestita in maniera autonoma allertando il proprio responsabile e raggiungendo il prima possibile il luogo di lavoro.

**Il lavoro flessibile o agile, così come definito dalle norme e in molti accordi aziendali, risponde anche alle necessità dei lavoratori per una migliore conciliazione tra vita e lavoro. Rimangono da definire alcuni aspetti, tra cui i costi della connessione, la lettera di accordo tra azienda e lavoratore, la tutela della salute e sicurezza, la salvaguardia della privacy. Per questo occorre, come da noi rivendicato, un accordo quadro tra sindacato e azienda a tutela dei lavoratori.**

### AUTO DI POOL ED ASSICURAZIONE – ORE VIAGGIO - REPERIBILITÀ

A seguito di nostra segnalazione in sede d'incontro, sono stati inviati due documenti con le proposte d'integrazione per la presa in carico delle auto di Pool. L'azienda sta valutando la possibilità di adeguare/integrare i documenti attualmente in essere, chiarito che le responsabilità in caso di incidente o di danno sono a carico dell'azienda, salvo naturalmente le responsabilità penali individuali e i casi di dolo.

Per quanto riguarda il problema delle ore viaggio da noi sollevato, l'azienda ha chiesto di poter esaminare le casistiche di

disagio per il nuovo trattamento ore viaggio da casa verso la sede del cliente, prendendosi l'impegno di valutare le nostre segnalazioni.

Il tema della reperibilità andrà discusso con l'azienda nell'ambito dell'armonizzazione tra Engineering Informatica e Engineering Mo, con una forte azione sindacale per salvaguardare i trattamenti contrattuali dei lavoratori.

### **ATTIVITÀ DI CONSULENZA PRESSO I CLIENTI E COINVOLGIMENTO NELLA FORMAZIONE**

La consulenza presso aziende o clienti terzi è un aspetto che tocca una grossa parte di colleghi. Spesso si tratta di consulenze che durano anni rendendo il dipendente Eil profondo conoscitore delle problematiche del cliente e delle relative soluzioni e spesso indispensabile al cliente stesso.

Per la dinamica dei vari progetti, i colleghi in consulenza solo in certi casi sono in numero di due o tre, molto più frequentemente sono "in solitaria" presso un cliente. Per questi motivi il lavoratore diventa inamovibile anche per la settimana necessaria ad un corso di formazione, e lo stesso Responsabile del Centro di costo aziendale sarà molto restio a coinvolgerlo nella formazione perché vorrebbe dire creare difficoltà al cliente.

Lo stesso ragionamento vale anche per tutti i gruppi di lavoro interni all'azienda che comunque lavorano su progetti e commesse esterne (ma anche interne), e stante il fatto che i gruppi di lavoro sono sempre al limite minimo delle risorse, vi sono forti resistenze dei responsabili a privarsi anche temporaneamente di lavoratori per l'attività della formazione.

**Questo è un aspetto fortemente problematico che andrà affrontato in modo approfondito tra le parti e nella Commissione formazione, al fine di programmare e garantire con costanza cicli e percorsi formativi per tutti.**

### **TORNELLI E TELECAMERE**

L'azienda ha comunicato l'intenzione di procedere progressivamente all'installazione dei tornelli in tutte le sedi. Il sistema dei tornelli consente l'accesso con badge magnetico che funge da chiave di accesso. La necessità di Engineering è quella di accrescere le garanzie di sicurezza, evitando l'ingresso di estranei non autorizzati nel perimetro aziendale.

Non è uno strumento ad oggi programmato per il controllo dell'attività lavorativa, né sostituisce il marcatempo per le timbrature (per quei dipendenti soggetti a timbratura).

Inoltre, analogamente a quanto già avvenuto nella sede di Roma, l'azienda ha comunicato che, sempre per motivi di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale, avrà necessità di installare in alcune sedi telecamere quale deterrente per eventuali ulteriori furti.

**Su questi temi, abbiamo richiesto il puntuale coinvolgimento della Rsu, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, per definire modalità e funzionamento di tali strumenti in relazione alle eventuali implicazioni sul controllo a distanza e per tutelare i lavoratori così come prevede il Codice sulla privacy (D.lgs. 196/2003).**

### **PREMIO DI RISULTATO E DETASSAZIONE – PDR 2015-2016**

Engineering non è rientrata nella detassazione del PDR (Legge di Stabilità, n. 228/2012, art. 1, comma 481), e decreto attuativo DPCM del 22 gennaio 2013, poiché la detassazione viene applicata in presenza di un incremento di produttività. Tale incremento nell'ultimo anno non è stato registrato (EBITDA passato da 109,9 del 2014 a 105,5 del 2015), e questo comporta la non applicabilità della norma di agevolazione fiscale.

**Le formule alla base dell'accordo su Pdr andranno quindi riviste alla luce della nuova normativa, per poter rientrare in futuro nel regime di detassazione. Su questo punto l'azienda ha espresso una disponibilità che dovrà però essere verificata e concretizzata.**

Per quanto riguarda l'erogazione del Pdr nel 2016, l'obiettivo di EBITDA fissato per il bilancio 2015 era di 104, avendo ottenuto un risultato pari a 105,5, il PDR da erogare nel 2016 risulterà maggiore di quello base stabilito e si dovrebbe attestare intorno agli 811 € pro capite.

L'obiettivo fissato per EBITDA del 2016 (Pdr 2017) è pari a 105,5 (che è identico a quello ottenuto nel 2015).

**Vista la prossima scadenza a dicembre 2016, naturalmente dovremo preparare il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale, non solo sul Pdr ma su tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro.**

### **RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI**

Si stanno verificando diverse contestazioni disciplinari negli ultimi mesi nei confronti dei lavoratori, come pure avvengono spostamenti di sede e situazioni di demansionamento (vedi i casi a Pont Saint Martin).

**Occorre quindi da un lato una incisiva iniziativa per la difesa e la tutela dei lavoratori, dall'altro il rafforzamento delle relazioni sindacali a tutti i livelli.**

**COME FIM-CISL RIVENDICHIAMO UN CAMBIO DECISO DI ATTEGGIAMENTO DELL'AZIENDA E CHIEDIAMO DI AFFRONTARE I PROBLEMI SERIAMENTE E CON IL PIENO COINVOLGIMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI E DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.**

Roma, 18 luglio 2016

**FIM-CISL GRUPPO ENGINEERING**