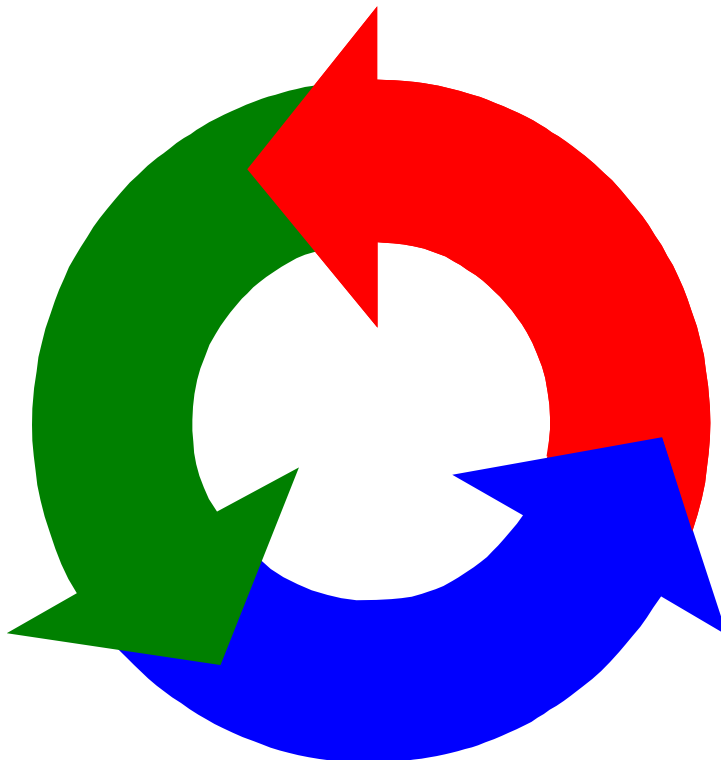


PREMESSA

Alla vigilia dell'apertura del tavolo di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo dei dipendenti della Siae sia per l'aspetto economico che normativo ed alla luce dei consolidati e degli auspicabili nuovi compiti è doveroso svolgere alcune considerazioni preliminari alla presentazione della piattaforma rivendicativa:

- La portata delle attribuzioni conferite, nonché quelle che si ritiene possa acquisire nel futuro prossimo, assicurano e consentono all'Ente una **capacità reddituale** pari, se non addirittura superiore, rispetto ai tempi passati considerati di maggiore floridezza;
- La SIAE conferma quale vocazione fondamentale **il diritto d'autore**, ma nel contempo ha l'interesse strategico a sviluppare tutte le attività in convenzione le quali consentono quella maggiore autorevolezza e capacità di azione di cui beneficia anche il diritto d'autore;
- La evoluzione nella utilizzazione del Diritto d'Autore, la Riforma Tributaria e le Attività Previdenziali richiedono uno sforzo straordinario in termini **di formazione e di riprofessionalizzazione del Personale**; nel contempo emergono con chiarezza le ragioni **dell'ostinata difesa, messa in campo dalle OO.SS., della rete di ruolo diffusa sul territorio, CHE DOVRA', CON URGENZA, ESSERE RAFFORZATA, a tutela del corretto ed efficace operare dell'Ente**;
- Si evidenziano ancora oggi malgrado gli sforzi compiuti alcune aree di inefficienza, in settori strategici della Società, che non può essere colmata esclusivamente dalla professionalità e dalla disponibilità dei singoli addetti. E' necessario intervenire con urgenza nella rimodulazione dei compensi per l'utilizzazione del Diritto d'Autore, in particolare per la pubblica esecuzione; è ulteriormente necessario agire nella semplificazione del "tariffario" e nella riorganizzazione delle centinaia di convenzioni stipulate con compensi al ribasso.
- Il Sistema Informatico dovrà essere strutturato per armonizzare e semplificare l'attività lavorativa consentendo un proficuo dialogo tra Direzione Generale, Sedi, Filiali e Mandatarie con l'obiettivo di eliminare massimamente il cartaceo.(vedasi pacco della contabilità di fine mese)
- La "Periferia" dovrà essere finalmente "Soggetto" all'interno della S.I.A.E. e non più semplicemente "Oggetto" come è accaduto in questi anni.



SINDACATO AUTONOMO
SIAE- Conf.S.A.L.

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA
2008

Indice

IL PUNTO FOCALE DELLA NOSTRA PIATTAFORMA	5
ALTRI PUNTI DELLA “PIATTAFORMA COMPLETA”	6
INQUADRAMENTI & MANSIONI.....	6
TRATTAMENTO ECONOMICO	6
CARRIERA PROFESSIONALE	7
<i>SISTEMA DI PROGRESSIONE E SISTEMA DI PROMOZIONE</i>	7
<i>VALUTAZIONE</i> :.....	7
ASSUNZIONI.....	8
ORARIO.....	8
RETE PERIFERICA	9
INDENNITA’ SPECIALI	10
POLIZZE ASSICURATIVE	10
SERVIZI AI DIPENDENTI	10

Alla vigilia dell'apertura del tavolo per il Contratto dipendenti, il S.A.S.- Conf.S.A.L. ha attivato una consultazione dei propri iscritti in tutto il territorio nazionale.

Dalle Assemblee è emersa forte e prioritaria la sofferenza in cui versano i dipendenti a causa della progressiva e **inesorabile perdita di potere di acquisto degli stipendi.**

Questo stride fortemente con il positivo andamento dell'Ente il cui fatturato è cresciuto in valore assoluto di ben 250 milioni di Euro ed in percentuale del 49% nell'ultimo decennio, a fronte di una riduzione del costo del lavoro (ovvero della spesa complessiva che l'Ente sostiene per il Personale) del 28% con riferimento allo stesso periodo.

Questo risultato, che ha fatto letteralmente schizzare in alto il rapporto fatturato per dipendente (ovvero il principale indice economico di valutazione della produttività aziendale) è indubbiamente frutto, anche e soprattutto, dell'impegno apportato sia in termini quantitativi che qualitativi dai Dipendenti.

Ma al contrario di quanto sarebbe stato logico immaginare, di questo incremento di produttività il personale Dipendente non ha a tutt'oggi ancora ottenuto alcun riconoscimento reale, a differenza di quanto già ottenuto dalla base associativa in termini di riduzione dell'aggio dovuto all'Ente per il servizio di riscossione e ripartizione dei Diritti d'Autore.

La sollecitazione pervenutaci dalla base nel corso degli incontri ha implicato da parte nostra una ricerca di soluzioni tecnicamente percorribili che, con immediatezza, restituissero agli stipendi, in una forma strutturale e non contingente, almeno il 50% della riduzione del costo del lavoro **ovvero circa un 14% dell'attuale retribuzione.**

Questa O.S. pur consapevole delle altre criticità emerse nel corso del tempo da affrontare inderogabilmente e di alcune integrazioni migliorative sostanziali per taluni ambiti, ritiene pertanto di operare attraverso **una pregiudiziale e necessaria rivendicazione** estremamente sintetica che diviene quindi

il punto focale della nostra piattaforma

ovvero

IL RECUPERO ECONOMICO

**DA REALIZZARSI NELL'AMBITO DELLA CONTRATTAZIONE
NORMATIVA MEDIANTE IL REINQUADRAMENTO AUTOMATICO DI
TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE AL LIVELLO ECONOMICO
IMMEDIATAMENTE SUPERIORE CON MANTENIMENTO DELLA
POSIZIONE DI SCATTO TABELLARE (OVVERO SENZA
L'APPLICAZIONE DELL'ART.32) !!!**

Ciò comporterebbe, di conseguenza, il reinquadramento per tutte le indennità corrisposte (anzianità, integrativa di scatto, di livello, ecc), e la creazione "ex-novo" di un 8° livello economico per consentire l'adeguamento anche per i gradi terminali del 5° livello professionale.

Questa semplice ed immediatamente applicabile modifica **NORMATIVA** permette di reintegrare in termini economici tutte le voci stipendiali proprio di quella percentuale richiesta fortemente ed a gran voce da tutti i dipendenti.

Come sopra evidenziato **trattasi di una variazione al contratto "NORMATIVO"**, dato che il contratto "economico", è vincolato ai paletti fissati dall'accordo governo parti sociali del Luglio 93.

A questo proposito **non possiamo più pensare ai pannicelli caldi tipo le "una tantum"**, a recupero della mancata erogazione del secondo livello di contrattazione, in quanto **non rappresentano una soluzione strutturale.**

Di seguito riportiamo gli altri punti che compongono la Piattaforma Completa.

La scelta di porre questi punti separatamente è stata fatta al fine di eliminare il rischio che tanti argomenti distolgano l'attenzione del tavolo di trattativa da quello che, ribadiamo, è per questa O.S. il tema centrale del rinnovo contrattuale normativo ovvero:

**la giusta, doverosa ed improrogabile restituzione
ai Dipendenti di almeno il 50% della riduzione del
costo del lavoro già conseguita dall'azienda.**

Altri punti della “Piattaforma Completa”

INQUADRAMENTI & MANSIONI

I nuovi inquadramenti del Personale costituiscono l'architrave della rivendicazione normativa.

Il sistema dei livelli, a distanza di 23 anni dall'introduzione in SIAE, dimostra tutti i propri limiti; esso non solo non risponde ad una moderna e funzionale organizzazione del lavoro, ma soprattutto **non è stato in grado di rispondere positivamente** alle aspettative di crescita professionale ed economica dei Lavoratori.

Per evitare che una tale situazione abbia a riprodursi, è **essenziale una profonda e coraggiosa rivisitazione degli inquadramenti, che abbia quali obiettivi:**

- ✓ una più aggiornata aderenza ai moduli di organizzazione del lavoro e alle esigenze funzionali di un Ente che risulta essere profondamente trasformato;
- ✓ la capacità di offrire, mantenendo inalterate garanzie e prerogative, opzioni e opportunità diversificate a tutti i Lavoratori sia in termini di sviluppo professionale che economico, fornendo adeguate risposte al rilevamento e al riconoscimento dei meriti e dei requisiti individuali.

Si propone, quindi, il superamento del sistema dei livelli professionali e l'introduzione dell'inquadramento per aree professionali nelle quali il personale, a seconda degli orientamenti professionali verrebbe suddiviso per profili.

Si individuano, da una analisi della situazione esistente e delle esigenze emergenti, **tre macro-aree professionali:**

1. **AREA SERVIZI:** livelli economici 1° e 2° e 3°. Reinquadramento ex Servizi Generali - l'area è comunque da considerarsi in progressivo esaurimento, anche a seguito di una più moderna organizzazione del lavoro;
2. **AREA IMPIEGATI - PROFILO AMMINISTRATIVO/TECNICO** - livelli economici 3°,4°,5° e 6°. Profili: amministrativo, tecnico, musicale, informatico. Reinquadramento ex 2° e 3° livello professionale;
3. **AREA DIRETTIVA E FUNZIONARI:** livelli economici 6°, 7° e 8°. Profili: amministrativo, tecnico, informatico, musicale, bibliotecario e legale. Reinquadramento ex 4° e 5° livello professionale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

In aggiunta alla nostra prioritaria rivendicazione andranno valutati i sottoelencati punti:

- ❖ Definizione del premio di produttività;
- ❖ fissazione della metodologia della contrattazione per l'inflazione (adozione dell'indice NIC, media annuale, erogazione anticipata annualmente dell'inflazione programmata e, alla fine biennio, del differenziale programmato/realizzato);
- ❖ Creazione di nuove indennità, estensione del prestito auto a tutti i dipendenti che la utilizzano; aumento a 25 mila euro dell'importo del prestito per l'acquisto dell'autovettura. Adeguamento degli importi per l'attività esterna con rimborsi a piè di

lista per le attività fuori comune e l'aggiornamento dei compensi per le missioni all'estero. I dipendenti delle filiali percepiranno il medesimo trattamento dei titolari in caso di "fuori comune";

- ❖ I responsabili di funzione od i titolari di uffici delle Sedi con autonomia gestionale saranno parificati nelle indennità ai titolari di filiale;
- ❖ adeguamento a euro 10 del ticket mensa, a tale riguardo, nell'ipotesi di conservazione del vigente orario, ovvero con i due rientri settimanali, chiediamo che venga fornito il ticket per tutti coloro che siano chiamati a eseguire lavoro straordinario;
- ❖ aggiornamento degli importi annuali corrisposti per le gratificazioni (epifania, contributi scolastici etc.).

Restano confermati gli attuali automatismi stipendiali.

CARRIERA PROFESSIONALE

SISTEMA DI PROGRESSIONE E SISTEMA DI PROMOZIONE

Una sana gestione delle risorse umane in azienda deve in ogni caso prevedere itinerari predeterminati di sviluppo economico e professionale del Dipendente.

In particolare è necessario prevedere una linea di crescita retributiva (progressione) legata alla diligenza e alla positività di svolgimento della prestazione, e una linea di crescita professionale con acquisizioni di posizioni funzionali superiori (promozioni) legate al "potenziale", ai requisiti professionali, culturali e tecnici del singolo Lavoratore. Il sistema di progressione è quindi destinato all'acquisizione dei livelli economici (soprandicati) all'interno dell'area di appartenenza (a tal proposito è utile sottolineare che la proposta aggiunge a tutti i Lavoratori un ulteriore livello economico rispetto a quelli attualmente previsti), il sistema di promozione al raggiungimento dell'area funzionale superiore.

Le promozioni dovranno avvenire con un sistema di selezione che garantiscano **correttezza** di svolgimento ed **efficacia** di accertamento dei requisiti richiesti. Le caratteristiche delle prove dovranno essere definite all'interno del CCL.

Le progressioni, invece, dovranno realizzarsi sulla scorta di un sistema valutativo moderno e che risponda a criteri di oggettività nella rilevazione della prestazione (di cui si tratta in separato capitolo). Preliminare all'introduzione del sistema appare un significativo sforzo formativo nei confronti dei "valutatori" in materia di gestione manageriale e di valutazione del Personale.

Periodicamente e per una percentuale di scrutinati, contrattualmente definiti, dovrà essere compilata una graduatoria per la realizzazione delle progressioni.

VALUTAZIONE :

La proposta formulata in termini di progressione del Personale postula la creazione di un sistema valutativo individuale. Tale sistema dovrà preliminarmente rispondere a criteri di obiettività e trasparenza.

La valutazione annuale sarà ricorribile ad una commissione appositamente costituita. Nella fase di compilazione il Dipendente potrà motivatamente eccepire il proprio dissenso, che verrà verbalizzato all'interno della scheda valutativa.

Sarà previsto un sistema di valutazione diversamente graduato rispetto alle aree funzionali di appartenenza.

Area Servizi: dovrà trattarsi di un sistema semplificato tendente a valutare l'esecuzione del lavoro sul piano della qualità/quantità e dell'accuratezza.

Area Impiegatizia: dovrà trattarsi di un sistema semplificato tendente a valutare l'esecuzione del lavoro sul piano della qualità/quantità, dell'accuratezza, della conoscenza del lavoro e della capacità di adattamento alle innovazioni tecnologiche e organizzative. Le aree valutative si articoleranno su livelli di apprezzamento predeterminati.

Area Direttivi e Funzionari: il sistema dovrà osservare sia le competenze specialistiche che quelle manageriali e, oltre alla semplice valutazione dei risultati raggiunti a fronte di obiettivi assegnati, dovrà evidenziare il contributo individuale alle attività di modifica e riprogrammazione aziendale. La valutazione sarà divisa in due sezioni:

1. Attività lavorativa;
2. Caratteristiche professionali.

ASSUNZIONI

Innanzitutto questa O.S. ribadisce l'idea di dare l'opportunità, a tutti i lavoratori che intendano licenziarsi anticipatamente, di poter far accedere un figlio, previa selezione e ovviamente a discrezione delle politiche organizzative delle risorse umane.

Le assunzioni sono disposte alla fascia economica iniziale di ognuna delle Aree funzionali-mansionistiche.

I titoli prescritti per l'assunzione sono

- ❖ per l'Area Impiegati: diploma di scuola media superiore;
- ❖ per l'Area Direttivi: possesso di uno dei diplomi di laurea di volta in volta indicati nei bandi di concorso.

Il numero delle assunzioni all'area direttivi non potrà eccedere il numero delle promozioni disposte dall'interno nel medesimo anno solare.

ORARIO

Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro questa O.S. conferma l'attuale distribuzione, con due rientri settimanali.

Part time (orizzontale e verticale)

Prevista la riduzione dell'orario di lavoro in tutti i giorni lavorativi; l'orario settimanale potrà essere di 24 ore e suddiviso anche in 4 giornate lavorative da 6 ore ciascuna, od anche in 3 giornate lavorative da 8 ore, a seconda delle esigenze del singolo che potrà optare per tale modalità annualmente, con rinnovo della medesima o ritorno all'orario normale. **Al dipendente che opta per il part-time non deve essere preclusa la possibilità di svolgere attività accertativa/ispettiva.**

Flessibilita'

A tale riguardo, si propone che l'attuale possibilità per le lavoratrici madri di distribuire le 7 ore e 12 minuti possa essere protratta fino a compimento, da parte del bambino, dell'età della scuola dell'obbligo, così da venire incontro alle esigenze delle dipendenti. Chiediamo poi il recepimento della normativa di recente istituzione sul massimo di ore consecutive consentite sul posto di lavoro.

RETE PERIFERICA

In particolare questa O.S. intende rivolgere una significativa attenzione alle problematiche che attengono la Rete di Ruolo:

Andrà completata la "Regionalizzazione" con la costituzione delle Sedi Regionali del Trentino Alto Adige, dell' Umbria, dell'Abruzzo e della Calabria.

Andranno definiti i "pesi" funzionali delle Filiali, ovvero quali possono essere rette da un attuale 4° livello e quali da un 5° livello.

Andrà rideterminato il territorio di diretta influenza delle Agenzie Locali delle Sedi e le circoscrizioni delle Filiali con particolare riguardo ad una razionalizzazione del territorio con una rideterminazione delle strutture spettacolistiche di rilevante importanza che dovranno comunque far capo direttamente al punto di ruolo SIAE.

Sarà fondamentale la pesatura degli organici ed una rivisitazione degli inquadramenti attribuendo un senso logico/razionale tra Sedi e Filiali.

Andranno definite funzioni in ogni Sede ed i Responsabili delle stesse.

La formazione e l'interscambio strutturato delle esperienze dovrà essere normato al fine di avere rapporti ed incontri periodici tra le strutture della medesima regione, con la condivisione degli obiettivi e con una strategia comune da intraprendere.

Maggiore autonomia gestionale dovrà essere attribuita ai Punti di Ruolo con un profondo salto di qualità da attribuirsi al Controllo di Gestione ed alla creazione dell'Ufficio Verifiche Interne. Tali Organi avranno il compito di coadiuvare le Sedi e le Filiali al fine del raggiungimento degli obiettivi e della uniformità di comportamenti.

Rilevante sarà la rivisitazione dei "Centri di Costo" e la determinazione del "Budget" annuale, oggi decisamente viziati da vecchi retaggi concettuali.

Per quanto attiene l'aspetto prettamente economico/normativo:

- andranno create alcune indennità specifiche volte a ristorare chi già oggi si rende disponibile ad attività previste: indennità di reperibilità (CED, Addetti allarme antifurto ed antincendio);
- nelle Sedi di maggiori dimensioni dovrà essere creato un Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- si ritiene debba essere attribuita una specifica "indennità di sportello";
- in una moderna ed efficiente organizzazione aziendale si rende necessaria la attribuzione dei telefoni cellulari di servizio;
- andranno previsti percorsi di riconoscimento economico/normativo per coloro i quali svolgono attività esterna con continuità;
- è superfluo ricordare che vanno ricommisurati tutti i compensi riguardanti l'attività di accertamento (fermi da oltre 11 anni).
- andranno armonizzati i Riposi Festivi tra attività interna ed esterna.

INDENNITA' SPECIALI

Indennità cassa per gli uffici che detengano denaro, assegni di pagamento associati o fornitori e/o buoni pasto dipendenti in cassaforte o similare, modulata anche in ragione dell'importanza dell'ufficio e della massa di denaro gestito.

Indennità di reperibilità per il comparto Tecnico Provveditorato e Tecnico Informatico in relazione ad esigenze di servizio per le quali vengono continuamente interpellati e resi soggetti a turnazione per rendersi disponibili all'eventuale intervento da fare al di fuori del normale orario di lavoro.

Si precisa che per il comparto Tecnico Provveditorato non è previsto nemmeno abbigliamento particolare nonostante principalmente l'intervento da fare sia in ambienti ove sia normale sporcarsi o deteriorare il proprio vestiario (cantiere, sotterranei, etc..) o addirittura in casi di pericolo (incendio, allagamento, etc..)

Tra l'altro proprio per tale motivazioni il Tecnico Provveditorato manifesta sconcerto in quanto agisce in situazioni di Responsabilità oggettiva per azioni che possono compromettere il funzionamento di Servizi per la Siae di vitale importanza (qualora per esempio ci sia da prendere decisioni sull'interruzione dell'energia elettrica causa incendio o allagamento)

Le indennità per tali responsabilità di azione non sono né garantite da Siae e neanche retribuite.

POLIZZE ASSICURATIVE

Occorre potenziare ed ampliare la rimborsabilità da Unisalute delle spese sostenute integrando la Polizza anche con la previsione delle onerose spese odontoiatriche.

Dare modo a coloro che vanno in pensione di poter usufruire ancora dei servizi sanitari della Polizza con una convenzione ad hoc.

Risulterà inoltre necessario estendere la tutela assicurativa anche a fattispecie lavorative oggi non previste: a solo titolo di esempio si cita la tutela legale in caso di evenienze giudiziarie occorse in costanza di adempimenti d'ufficio, in particolar modo negli adempimenti in Convenzione che risultano, evidentemente, di particolare delicatezza. Ciò si deve estendere anche alle Polizze per il trasporto valori.

SERVIZI AI DIPENDENTI

E' quanto ha di meno oggi il dipendente Siae.

Situazione CRAL

Chiediamo una completa riorganizzazione del Servizio Cral, rielezione degli organi che da più di un decennio non vengono cambiati, nell'ottica del ripristino della sovvenzione Siae.

La quota Cral che oggi ammonta a poco più di 1 euro, potrebbe essere aumentata, previa anche la sovvenzione annuale da parte Siae, ripristinando quanto fatto fino al 1999, per avere però servizi alla portata di tutta la platea dei dipendenti su vari settori: culturale, sportivo e commerciale. Prevediamo così convenzioni e sconti con musei, teatri, associazioni sportive, catene di supermercati, negozi di abbigliamento su larga scala. Ciò che manca oggi, oltre alla sovvenzione aziendale, è un esercizio dell'attività CRAL per tutti i dipendenti in tutta Italia, ovvero in Periferia tale attività è pressoché assente. Una riorganizzazione del servizio con elezione dei membri da parte di tutti i dipendenti e l'introduzione di cariche corrispettive anche in Periferia nell'area di competenza della sede regionale, nella misura di due Rappresentanti, uno per Sede e uno per filiale che si possano occupare di convenzioni con strutture locali per le varie attività.

Asili Nido

Uno dei problemi più frequenti per le mamme e i papà dipendenti è quello dei bambini piccoli e dove allocarli durante l'orario lavorativo: una società come Siae non può non creare convenzioni con strutture qualificate e vicine al luogo di lavoro che possano ospitare i piccoli dei dipendenti anche nell'ottica di una ottimizzazione del lavoro, andando difatti incontro alle esigenze del lavoratore, che per tale problematica involontariamente crea scompensi all'attività lavorativa.