

PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Il giorno 12 del mese di luglio dell'anno 2006, in Roma

tra

la Torno Internazionale Spa nelle persone di: Prof. Giancarlo Elia Valori Presidente, dr. Massimo Sergio Dal Lago Vice Presidente, dr. Giacinto Maddalena Direttore Risorse Umane, dr. Roberto Barbato Responsabile Relazioni Industriali;

e

le Segreterie Nazionali Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil, nelle persone di: Donato Bernardo Ciddio, Lanfranco Vari, Romano Baldo, Macchiesi Mauro;

Premessa:

Torno Internazionale, è impegnata a consolidare e sviluppare la propria presenza nel mercato in Italia ed all'estero.

Il mantenimento dell'attuale posizione di leader sul mercato nazionale, e l'affermazione sul mercato estero, richiede a Torno di garantire una sempre maggiore innovazione e diversificazione di competenze. Infatti, da quelle "tecniche" ampiamente possedute concernenti la realizzazione di appalti pubblici tradizionali, bisogna sempre più incrementare quelle gestionali, indispensabili per la realizzazione di opere con appalti integrati, general contractor, project financing, concessioni, BOT (build, operate, transfer) edilizia pubblica e privata, ecc.

In tale contesto la centralità del cliente, creazione di valore, valorizzazione delle risorse umane, governo del cambiamento, networking e integrazione costituiscono le core competence ed i driver di successo della Torno del terzo millennio.

L'azienda deve dunque sviluppare in contemporanea strategie ed azioni diverse tese all'incremento dell'efficienza e delle competenze, all'innovazione, all'internazionalizzazione, alla riduzione globale dei costi.

Queste strategie, diverse e complementari, richiedono per essere attuate, l'implementazione di politiche di coinvolgimento e partecipazione, che già negli anni passati hanno rappresentato per Torno una scelta d'elezione nei rapporti con i propri dipendenti.

Le parti considerano pertanto necessario attuare un sistema di relazioni industriali che dia un contributo innovativo e fondamentale all'ulteriore sviluppo dell'Azienda.

Il modello introduce elementi in grado di ampliare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, tramite i loro rappresentanti, nelle scelte dell'azienda e nel raggiungimento degli obiettivi di comune interesse, comunque nel rispetto degli specifici ruoli e delle conseguenti responsabilità.



1



In tal modo il sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo/informativo può diventare, a tutti gli effetti, un elemento costitutivo del continuo miglioramento dei processi aziendali, necessario sia per affrontare al meglio le sfide che il mercato impone, sia per tutelare quanto più possibile le condizioni dei lavoratori.

Con la revisione del sistema di relazioni industriali le parti si prefiggono i seguenti obiettivi:

- Favorire innanzi tutto la maggiore partecipazione/informazione dei lavoratori in un sistema che offra la massima motivazione al lavoro a fronte di una consenziente disponibilità alle esigenze di flessibilità ed efficacia dell'impresa.
- Facilitare l'individuazione di soluzioni condivise dei problemi per prevenire e gestire i possibili conflitti ed in tal modo delineare e mettere in atto risposte tempestive.

Al riguardo, le parti ritengono utile proporre un *sistema d'informazione* e definire gli *strumenti di partecipazione*, al fine di influire in modo positivo sul sistema negoziale tradizionale.

Sistema d'informazione

Nell'ambito della normativa contrattuale, Torno illustrerà nel corso del mese di gennaio di ogni anno, in un apposito incontro alle Organizzazioni Sindacali, le linee guida del piano industriale e le informazioni relative al piano operativo dell'anno di riferimento.

I contenuti del sistema di informazione:

Politiche industriali:

- ✓ Scenario macroeconomico e linee guida in ordine alle scelte industriali.
- ✓ Mercato: caratteristiche del mercato interno ed estero e trend di sviluppo.
- ✓ Politica di internazionalizzazione.
- ✓ Andamento dei più significativi indicatori economici.
- ✓ Missioni produttive e loro allocazione sul territorio.

Politiche organizzative

- ✓ Introduzione di nuove tecnologie di prodotto e processo.
- ✓ Rivisitazione dei processi, trasformazioni organizzative, programmi di produttività, di qualità.
- ✓ Politica di decentramento, appalti, outsourcing.
- ✓ Programmi di formazione.

Inoltre, saranno fornite informazioni relative all'anno precedente su:

- ✓ Livelli occupazionali, disaggregati per sesso e qualifica.
- ✓ Indotto.
- ✓ Regimi d'orario
- ✓ Lineamenti delle politiche di risorse umane.



Le parti concordano altresì sessioni informative preventive a carattere territoriale, per opere pubbliche di grandi dimensioni (superiori a 20 Mn €), inerenti gli aspetti della logistica, dell'organizzazione produttiva, degli affidamenti a terzi e delle ricadute occupazionali.

Sistema di partecipazione

I fattori di successo economico dell'impresa (costi, competitività, redditività, modernizzazione, innovazione), non possono essere disgiunti da elementi di "successo sociale", relativi alla qualità della vita dei lavoratori.

E' quindi intenzione delle parti rafforzare gli strumenti che possano coniugare un'approfondita conoscenza degli scenari ed azioni dell'impresa con le esigenze dei lavoratori al fine d'individuare soluzioni che, rispondano al meglio agli obiettivi di competitività dell'impresa, definendo nel contempo condizioni di lavoro positive.

S'istituiranno a tal fine delle commissioni congiunte a livello nazionale, alle quali affidare compiti di analisi riguardo gli ambiti più significativi dei rapporti tra lavoratori e azienda.

- *Formazione*

Sarà istituita, a livello nazionale, una Commissione Paritetica per la Formazione, composta di membri incaricati dall'azienda e membri designati dalle OSL.

La commissione eseguirà, con cadenza semestrale, un esame dei piani di formazione predisposti dall'azienda e attuerà studi e definizioni congiunte su progetti specifici in sintonia con le attività formative proposte dagli enti bilaterali territoriali.

- *Qualità, Etica e Responsabilità Sociale*

Sarà istituita al riguardo una Commissione Nazionale, composta di incaricati dell'azienda e delle Organizzazioni Sindacali con il compito di analizzare e proporre soluzioni e misure preventive atte a rafforzare comportamenti etici e socialmente responsabili verso tutti gli attori del processo.

- *Sicurezza, Salute, Ambiente ed Ecologia*

In ogni unità produttiva sarà istituita una commissione di cui fanno parte i rappresentanti per la sicurezza RPS e RLS di cui al Decreto Legislativo n. 626/94, componenti della RSU designati dalle OSL territoriali e persone appositamente delegate dall'azienda.

Ferme restando tutte le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza previste dal citato D.L. 626/94, la commissione rappresenta il luogo privilegiato per le interazioni per le materie e gli adempimenti previsti.

La commissione avrà inoltre competenza anche sugli aspetti legati all'ecologia (aria, acqua e rifiuti), a tal fine potrà avvalersi di esperti esterni, individuati di comune accordo allo scopo di integrare, quando necessario, le competenze oggetto delle attività previste dal D.lg. n. 626/94.






- *Pari opportunità*

E' istituita una commissione composta da componenti di parte sindacale e di parte aziendale con il compito di:

- ✓ Esaminare possibili interventi di carattere organizzativo, formativo e gestionale per la realizzazione di effettive condizioni di parità fra i sessi.
- ✓ Realizzare studi e/o ricerche per la individuazione e la proposizione di interventi in aree specifiche.
- ✓ Formulazione di ipotesi organiche di intervento e la effettuazione di eventuali specifici interventi correttivi a fronte di situazioni di evidente disparità individuate nel corso dell'analisi.

Diritti Sindacali.

All'incontro annuale convocato a livello nazionale tra azienda e sindacato parteciperanno in rappresentanza di tutti i lavoratori alcuni rappresentanti sindacali RSU/RSA designati dalle OO.SS nazionali e/o territoriali.

I permessi utilizzati per la partecipazione all'incontro saranno dalla stessa retribuiti. A ciascuno dei rappresentanti, sarà inoltre riconosciuto, in coincidenza con la partecipazione agli incontri, il trattamento di trasferta previsto dalle norme vigenti in azienda.

Entro tre mesi dalla firma della presente *Dichiarazione d'intenti*, le parti s'incontreranno per mettere a punto le modalità operative relative alla sua applicazione.

Torno Internazionale SpA



Organizzazioni Sindacali Nazionali

