

# COMUNICATO SINDACALE

## RISPOSTA ALLE LINEE GUIDA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

L'Azienda ha emesso una **Procedura del Sistema di Qualità** intitolata: **“Linee guida risposte da fornire agli stakeholder in materia di Responsabilità Sociale”**.

La procedura “suggerisce” delle risposte da dare in occasione di momenti di rilevazione rispondenza ai requisiti di Responsabilità Sociale d'Impresa SA8000.

Fermo restando che pensiamo che i Lavoratori Eunics meritino di essere informati dall'Azienda con modalità più rispettose della loro intelligenza, risponderemo punto per punto esponendo con chiarezza e sintesi la posizione del Coordinamento RSU Eunics e delle Organizzazioni Sindacali FIM-FIOM-UILM.

Le dichiarazioni aziendali sono trascritte in carattere *italico sottolineato*.

### **4.1 L'azienda è intenzionata ad ottenere la certificazione di responsabilità Sociale in base alla norma SA 8000 nel 2007?**

*Eunics ha pianificato la certificazione SA 8000 nel mese di Giugno 2007. La conformità sostanziale ai principi della norma SA 8000 è comunque garantita dal rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti.*

Anche le Rappresentanze Sindacali possono solo accogliere favorevolmente Aziende che dichiarino ed attuino il rispetto della SA8000. In caso di Eunics, al momento, si sentono di esprimere molte riserve riguardo l'applicazione e rispetto di tali norme e regolamenti come citato in seguito.

### **4.2 L'azienda applica il CCNL di categoria?**

*SI. vedi procedura RISORSE UMANE: CCNL Metalmeccanici*

In Eunics si attuano a nostro avviso frequenti demansionamenti in violazione di quanto previsto dal C.C.N.L. (frequenti demansionamenti nei confronti di 5° 6° 7° livelli e Quandri). Eunics non invia le informative obbligatorie alle organizzazioni sindacali in relazione al superamento monteore straordinari.

### **4.3 L'azienda applica le leggi e i regolamenti in materia di lavoro minorile?**

*L'azienda non ha dipendenti minorenni.*

### **4.4 L'azienda applica le leggi e i regolamenti in materia di lavoro obbligato?**

*SI vedi procedura GENERALE: Visione, Missione, Politica e Obiettivi di Eunics S.p.A*

Ci risultano accadano in Eunics frequenti cambiamenti di attività lavorative a

Lavoratori e Delegati R.S.U. decisi unilateralmente ed attuati senza alcuna comunicazione preventiva alla Persona ed al Responsabile diretto. Tali cambiamenti non sono condivisi con il Lavoratore ma vengono imposti mediante semplice comunicazione formale scritta e con direttive da attuarsi in tempi strettissimi. Spesso si tratta di attività incompatibili con l'età e la professionalità del Lavoratore le cui ragioni non vengono neppure prese in considerazione e a fronte di rifiuti, anche se motivati, vengono emesse sanzioni disciplinari. L'Azienda Eunics, a nostro avviso, utilizza il personale contro la propria volontà sotto la minaccia di punizioni e ritorsioni. Si veda anche comunicato Sindacale "La Foresteria di Arezzo".

#### **4.5 L'azienda dispone di sistemi che permettono di individuare i potenziali rischi che minacciano la salute e la sicurezza del personale?**

SI. L'azienda ha effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda  
ha provveduto a organizzare per la Società un Servizio di Prevenzione e Protezione interno. (RSPP Francesca Spaghetti) ha predisposto un adeguato programma di sorveglianza sanitaria che coinvolge i lavoratori che, in base alla Valutazione dei Rischi, risultano addetti ad attività comportanti esposizione a rischi professionali; la sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico Competente nominato dalla Società. (Dott. Gianfranco Pisano).

Ci risulta che Eunics non riconosce il ruolo dei Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza e non fornisce agli R.L.S. la documentazione aziendale inerente le informazioni sull'organizzazione e gli Ambienti di Lavoro, (come previsto ai sensi art.19 comma 1 lettera e. d.l.626/94). Eunics non convoca riunioni di Prevenzione e protezione quando richieste dagli R.L.S. e non dà riscontro del Documento di Valutazione Rischi agli R.L.S. di sede (si veda in riferimento sede di Pregnana). Non ha dato alcun riscontro agli R.L.S. di sede Pregnana Milanese del programma di sorveglianza sanitaria.

#### **4.6 L'azienda dispone di un ambiente di lavoro sano e sicuro?**

SI

Nella sede di Pregnana Milanese Eunics non ha informato gli R.L.S. su come intende intervenire per prevenire il rischio amianto riguardo le attuali coperture in eternit delle palazzine. In prossimità di alcune tettoie in eternit il cui stato risulta essere fortemente deteriorato (sono parzialmente rotte), situate in aree di parcheggio e comunque in zone di passaggio del Personale, il terreno circostante risulta essere cosparso di frammenti di materiale di cemento-amianto. Tale situazione è molto pericolosa per il contatto diretto con le fibre di amianto. Ci risulta inoltre la presenza sempre in zone adiacenti il passaggio del Personale ed in prossimità dell'ingresso di palazzine, di aree di accumulo di rifiuti di ogni genere (anche parti di eternit). Nella stessa sede Eunics non ha dato riscontro agli R.L.S. della conformità ai sensi di legge dell'impianto elettrico della B.U. Laboratorio di Riparazione.

#### **4.7 Il personale riceve un regolare addestramento in materia di salute e sicurezza?**

SI L'azienda mette in atto periodici programmi di formazione sulla sicurezza che coinvolgono l'intera struttura aziendale

Non sono ancora stati dati riscontri agli R.L.S. di Pregnana Milanese di programmi di addestramento formazione ed informazione dei Lavoratori che l'Azienda intende attuare e tantomeno gli R.L.S. sono stati consultati preventivamente per l'organizzazione di tali programmi, (come previsto ai sensi del d.l.626/94 art.19 comma 1 lettera d). A Pregnana Milanese Eunics non ha fornito riscontri agli R.L.S. in merito alle squadre di pronto soccorso ed al piano di evacuazione. I Lavoratori non sono stati informati e formati sul piano di evacuazione e non sono state ancora attuate le prove di evacuazione.

#### **4.8 L'azienda applica le leggi e i regolamenti in materia di libertà di associazione sindacale e diritto alla contrattazione collettiva?**

SI. Vedi procedura GENERALE: Visione, Missione, Politica e Obiettivi di Eunics S.p.A

Eunics non riconosce i Delegati provenienti dalle RSU di Bull e Pc Station, attua delle pesanti pressioni sui Delegati spostandoli di attività, togliendoli dalla sede in cui svolgono normale attività sindacale e affidando Loro attività lavorative che di fatto impediscono lo svolgimento dell'attività sindacale.

#### **4.9 L'azienda applica le leggi e i regolamenti in materia di discriminazione?**

vedi procedureGENERALE: Visione, Missione, Politica e Obiettivi di Eunics S.p.AGENERALE: Codice Anti-Mobbing GENERALE: Codice Etico

A nostro avviso Eunics attua evidenti azioni discriminatorie nei confronti dei Delegati Sindacali per le ragioni e con le modalità sopra già esposte. Per le procedure citate fra cui il Codice Anti-Mobbing e Codice Etico non vi è stata alcuna consultazione o coinvolgimento delle RSU e RLS e l'Azienda disattende regolarmente l'attuazione di quanto essa dichiara e scrive nelle procedure.

#### **4.10 L'azienda dispone di procedure disciplinari definite, che ottemperino alle leggi e ai regolamenti vigenti?**

SI. Vedi procedura: RISORSE UMANE: Regolamento Disciplinare.

Eunics applica in modo sproporzionato e spesso immotivato e punitivo frequenti sanzioni disciplinari e licenziamenti per situazioni che nella norma andrebbero affrontate con normali relazioni col Personale, come regolarmente accade nelle moderne Aziende. Spesso le sanzioni disciplinari vengono comminate senza fornire alcuna spiegazione verbale al Lavoratore che si vede recapitare a casa la sanzione

mediante semplice raccomandata. Eunics comunica che in pochi mesi sono state comminati 5 licenziamenti e almeno 31 sanzioni disciplinari ed i numeri sono in continua e inquietante crescita. Di fatto registriamo direttamente dai Lavoratori che non esiste un buon rapporto con l'Azienda ed il Lavoratore si sente generalmente vessato e non rispettato come Persona.

#### **4.11 L'azienda applica le leggi e i regolamenti in materia di orario di lavoro?**

*SI. Vedi procedura: RISORSE UMANE: Gestione Presenze ed Accessi*

A nostro avviso non correttamente. Il sistema di registrazione presenze mediante P.C. non è efficace ed è svantaggioso per il Lavoratore che perde parte del proprio tempo di lavoro, a volte anche considerevole, per effettuare la registrazione. Il sistema di registrazione degli orari e dell'attività lavorativa non permette la registrazione della totalità delle ore di trasferta al di là delle 8 ore giornaliere, impedendone di fatto il recupero, ove previsto, ancorché la retribuzione.

#### **4.12 L'azienda assicura che la retribuzione sia conforme ai minimi legali, che le trattenute non siano dovute a scopi disciplinari, che il sistema salariale sia trasparente?**

*SI*

Il sistema salariale di Eunics non è trasparente, in particolare l'Azienda non riconosce a diversi lavoratori ex Bull e Pcs ma anche Eunics elevati numeri di ore di residui ferie e risorse anni precedenti.

I punti della procedura aziendale 4.13, 4.14, 4.15 sono solo adempimenti formali previsti dalla SA8000.

12 giugno 2007

Coordinamento R.S.U. Eunics  
FIM-FIOM-UILM