Sintesi piattaforma OO.SS.LL.

Relazioni industriali

Attuazione degli impegni già assunti nel Ccnl del 2003, ed ancora inattuati, con particolare riferimento a: costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione; costituzione fondo aiuti alimentari; approfondimenti sul sistema di inquadramento professionale, costituzione fondo assistenza sanitaria, assetti contrattuali).
In via prioritaria, definire la struttura di governo del sistema di relazioni industriali, costituendo un "Comitato di indirizzo" di alto profilo avente il compito di prendere decisioni in materia di concertazione delle politiche di indirizzo, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, programmazione e pianificazione attività, delle articolazioni e delle risorse dell'Osservatorio nazionale di settore.
Concordare un protocollo condiviso che consenta di misurare la volontà delle imprese e delle Istituzioni di fare un salto di qualità per garantire un sistema competitivo fondato su innovazione, ricerca, salubrità e legalità.
Rendere impegni vincolanti per le parti la valorizzazione della ricerca - ed in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali - e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università

Pari opportunità

Interventi formativi dedicati alle donne, volti a compensare il minor livello professionale delle mansioni cui sono per lo più adibite.
Al fine di favorire un graduale reinserimento delle lavoratrici madri, esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi a partire dal compimento dei tre anni di vita del figlio.
Prevedere in occasione del parto un giorno di permesso retribuito a favore del padre lavoratore dipendente.
Frazionamento in ore dei permessi spettanti a madri e padri lavoratori per assistere i figli di età inferiore agli otto anni.
Aumento da sette a dieci dei giorni di permesso per malattia dei figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.
Part-time orizzontale e reversibile per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino
Integrazione salariale rispetto all'indennità prevista dal DLgs 151/01 per i periodi di astensione facoltativa per maternità o nel caso di congedi parentali nel primo anno di vita del bambino
Anticipo del Tfr, in unica soluzione, alla lavoratrice che utilizza il periodo di assenza facoltativa continuativamente e senza soluzione di continuità rispetto all'astensione obbligatoria.

Sistema di informazione e di esame congiunto

Dare attuazione alle previsioni contenute nei punti 1 e 2 dell'art. 2 (informazioni annuali sullo stato del settore, ecc.)

Formazione professionale

Attivazione della specifica Sezione formazione dell'Osservatorio per analisi fabbisogni formativi e per individuare percorsi che vedano la formazione: volta a favorire l'inserimento professionale (con particolare attenzione all'addestramento dei nuovi inseriti); rivolta alle Rsu, con previsione di specifico monte ore; come strumento a sostegno delle professionalità
Attivazione dell'OBA, l'Organismo Nazionale per la Formazione nell'industria alimentare che, avendo adeguata attenzione ai fabbisogni regionali e territoriali, potrà essere utile supporto all'analisi e progettazione dei piani formativi. L'OBA avrà inoltre il compito di tenere i rapporti con le Istituzioni regionali e territoriali preposte al la formazione professionale.

Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

Riformulare il comma 1 dell'art. 4 nel modo seguente "Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di confezionamento, logistica integrata primaria e secondaria, trasformazione ed imbottigliamento proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa…omissis) [nella prima ipotesi di piattaforma si chiedeva di riformulare il co. 1 dell'art. 4 individuando i contenuti industriali ed organizzativi del "ciclo produttivo proprio dell'impresa"].

Definire più nel dettaglio le "condizioni negoziali di regolarità" del contratto di appalto, da verificare attraverso un preventivo confronto con le Rsu o, in loro mancanza, con le OOSS - con particolare riguardo alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere, alla attestazione della diretta organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio di impresa) - nonché per valutare le conseguenze e le implicazioni rispetto ai possibili effetti sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro e per verificare eventuali soluzioni alternative.
Verifica da parte dell'azienda appaltante che l'azienda appaltatrice rispetto le disposizioni di legge nel lavoro ed applichi ai propri dipendenti il Ccnl del settore merceologico di riferimento dell'impresa appaltante confermando che le attività appaltate non vengano subappaltate.
Definire gli "indicatori di genuinità degli appalti", con rinvio al secondo livello per quanto concerne l'integrazione degli stessi con più specifici indicatori aziendali..
Cancellare al 5° comma, primo rigo, le parole "che abbiano significativa importanza".
Cancellare la nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

RSU

Modificare il comma 1 dell'art. 7 (La rsu è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale…." Rendendolo coerente con le previsioni di cui agli artt. 5, comma 4, e 6 comma 3 e con quelle contenute nel Protocollo per i VVPP (v. art. 18)

Assemblea

Prevedere che anche le assemblee nelle aziende di almeno 10 dipendenti si svolgano all'interno delle unità produttive (modificando o eliminando l'ultima riga del 3° comma, art. 8)

Disciplina del rapporto a tempo determinato

Al fine di individuare soluzioni contrattuali che producano elementi di stabilità e consolidamento occupazionale si richiede che le percentuali di assunzioni a tempo determinato e della somministrazione di manodopera siano riferite all'unità produttiva e non all'azienda intera.
Si richiede che, per l'assunzione a tempo indeterminato, abbiano la precedenza i lavoratori che hanno in precedenza svolto rapporti di lavoro a tempo determinato nell'azienda.
Si richiedono informazioni preventive e confronto con le RSU in merito all'utilizzo degli stagisti e dei lavoratori in distacco da un'impresa ad un'altra.
Eliminare ultimo comma che limita l'impegno del datore a rispettare la priorità nell'assunzione solo al 70% degli aventi diritto

Stagionalità

Ricercare attraverso strumenti contrattuali la possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti

Part-time

Riconoscimento del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e sua reversibilità per i lavoratori affetti da patologie e malattie invalidanti.

Aumentare la percentuale per i part-time prevista dal CCNL e prevederne la fruizione anche per le esigenze di cura dei familiari.

Quadri

Incrementare l'indennità di funzione da 80 euro a 120 euro

Classificazione dei lavoratori

Proposta di modifica dell'attuale sistema classificatorio, che tenga conto delle molteplici soluzioni/esperienze che hanno trovato attuazione al livello aziendale (polivalenza, polifunzionalità, livelli intermedi, ecc.)

Superamento del concetto di "sperimentalità", presente nell'articolato contrattuale su polivalenza e polifunzionalità e definizione linee guida che rinviino al secondo livello l'individuazione di soluzioni adeguate. In tale logica, conferma dell'attuale scala parametrale nella quale dovranno esser introdotti "elementi di riconoscimento" e declaratorie in grado di rispondere alla mutazione dei processi produttivi. Ruolo centrale alla formazione.

Orario di lavoro

Ai fini del completamento del normale orario di lavoro giornaliero, si chiede che siano computate, oltre alle ore lavorate per ferie e festività nazionali e infrasettimanali – anche tutte le ore a qualsiasi titolo legittimamente non lavorate e per le quali il lavoratore conservi il diritto a percepire la retribuzione ordinaria. Conseguentemente, modifica dell'art. 36 (interruzioni del lavoro) e cancellazione art. 37 (recuperi)

Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni – maggiorazioni

Precisare che ai fini contrattuali sono considerate straordinarie, e come ali devono essere retribuite, tutte le ore di lavoro prestate in aggiunta al normale orario settimanale di lavoro.
Precisare che per le lavorazioni nei periodi di stagionalità si considera straordinario il lavoro prestato oltre gli orari previsti non solo dalla legge, ma anche dai contratti e dagli accordi collettivi applicati a tali lavoratori
Armonizzare per tutti i settori la maggiorazione del lavoro a turni notturno.
Si chiede che la comunicazione sul ricorso al lavoro straordinario (comma 4 art 31) venga resa anche preventivamente.

Riposo per i pasti

Cancellare la nota a verbale

Congedi per la formazione

Ridurre l'anzianità di servizio necessaria per usufruire dei congedi previsti per la formazione.
Elevare da 1 a 3% del totale della forza occupata la percentuale dei lavoratori che può usufruire dei congedi formativi

Diritto allo studio

Estendere anche ai lavoratori studenti universitari il diritto ad usufruire delle 150 ore per lo studio

Malattia e infortunio non sul lavoro

Modificare il periodo di comporto nel caso di terapie salvavita e rilevanti trattamenti riabilitativi e frequenti accertamenti per visite specialistiche
Modificare il 2° comma Prima Nota a Verbale per garantire l'indennità economica di malattia per i lavoratori neo-assunti e con contratto a termine privi del requisito di anzianità assicurativa utile a maturare il diritto all'indennità di malattia da parte dell'INPS.
Superare la Seconda Nota a Verbale sul non pagamento della malattia ai lavoratori a tempo determinato di alcuni settori.
Modificare come segue il 3° comma, "…(omissis) i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali… (omissis)

Premio per obiettivi

Introdurre la contrattazione di 2° livello territoriale/settoriale in caso di mancato esercizio della contrattazione aziendale
Elevare a 26 euro mensili - nelle aziende che on abbiano in corso di vigenza accordi sul Premio per obiettivi - l'importo sostitutivo, da corrispondere per 14 mensilità

Indennità di disagio
Si chiede, probabilmente a tutti i comparti nei quali l'indennità va concordata tra un minimo e un massimo di percentuali, che - in assenza di accordo - sia garantito il riconoscimento della percentuale minima

Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Implementare attività di formazione e informazione per superare le criticità riscontrate e ripetute sui luoghi di lavoro con programmi definiti con le RLS. Rafforzamento del ruolo e della competenza dei RLS. Applicazione Linee guida sulla sicurezza in tutti i posti di lavoro. La mappa dei rischi deve essere condivisa con i RLS, prima di sottoporla al giudizio dell'Ente esterno.

Assistenza Sanitaria e Grandi Rischi

Costituire Fondo assistenza sanitaria integrativa con quota di adesione a carico azienda (con garanzia, resa con ulteriore quota a carico azienda, per la copertura dei grandi rischi come invalidità o morte)

Previdenza complementare

Elevare aliquota contributiva a carico azienda all'1,50%

Aumenti retributivi
Aumento salariale medio di 125 euro mensili

Protocollo aggiuntivo VV.PP.
Estendere sistema di informazione a tutta la struttura della rete Vendita aziendale, alla natura dei rapporti di lavoro e al confronto con le RSA
Rivedere qualifiche legate all'inquadramento, sviluppando maggiormente i livelli da 3° al 1°
La retribuzione dovrà tenere conto delle incentivazioni ad obiettivi o gare di vendita ed eventuali provvigioni
Cancellare l'art. 7 "cauzione"
Elevare l'importo delle indennità di morte e delle indennità di invalidità permanente previste nell'art. 11.
Aggiornare art. 12, co.6 (posto di lavoro) alle previsioni del nuovo codice della strada
Rivedere importi rischio macchina per riparazioni a carico dei lavoratori