

Adecco, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 08/06/2006

BOZZA

Filcams-CGIL Fisascat-CISL UILTuCS-UIL PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CIA 2006 2010

Premessa

ADECCO un'azienda che, negli ultimi quattro anni ha affrontato una fase di ristrutturazione societaria ed organizzativa di grande complessità. La precedente articolazione si profondamente modificata. C'è stato confermato la classica struttura per filiali che caratterizza tutte le Agenzie per il lavoro.

In questi quattro anni le Organizzazioni Sindacali hanno realizzato quel progressivo quadro di accordi con le maggiori Agenzie del Lavoro che oggi consente una visione organica del settore.

Ad ADECCO dobbiamo dare atto che ha contribuito ad ampliare la strada del dialogo sociale, seppure oggi, su alcune materie, altri accordi sono più avanzati. E nostro intendimento omogeneizzare le condizioni lavorative delle aziende leader del settore migliorandone progressivamente i contenuti.

Questo rinnovo giunge dopo un lavoro di adeguamento del sistema premiante, non ancora concluso, con una fase istruttoria per una nuova classificazione del personale, quindi la piattaforma si limita ad operare sulla parte normativa che giunge a scadenza in questi mesi.

I temi della piattaforma

Sfera di applicazione

Rimane il riferimento e l'applicazione a tutte le aziende del gruppo.

Relazioni sindacali

Considerata la struttura dell'azienda necessario ribadire l'articolazione regionale dell'applicazione della legge 300 in merito ad RSA/RSU e al fine di garantire una effettiva partecipazione agli incontri programmati prevedere, per le riunioni riguardanti la preparazione, la contrattazione e le riunioni previste per l'applicazione del CIA, che le spese di trasporto della delegazione siano a carico dell'azienda.

Considerata la vastità del territorio di riferimento per ciascun RSA/RSU si chiede un maggior numero di RSA/RSU e elevazione delle ore di permesso pro capite nonché modalità di articolazione paritetica tra le Organizzazioni Sindacali.

L'esperienza di questi anni ha dimostrato che le ore di Assemblea debbono necessariamente aumentare per consentire i tempi di trasporto nell'area regionale. In molti territori occorrono ore per raggiungere la sede della riunione.

Per lo sviluppo delle comunicazioni tra RSA/RSU e lavoratori necessario che la bacheca elettronica consenta ai lavoratori di poter dialogare con i loro rappresentanti.

Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

L'esercizio dell'informazione, preventiva e non, è stato certamente uno dei problemi che caratterizza gli ultimi quattro anni, opportuno definire procedure, in particolare a livello territoriale, RSA e Strutture Sindacali, capaci di garantire la gestione ordinaria e non conflittuale di tutte le materie sotto elencate. In questo quadro necessario definire il mandato e la definizione degli interlocutori aziendali sul territorio.

livello nazionale a questo livello sono assegnati l'informazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, all'apprendistato,

Verifica dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e

continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati. Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche dell'occupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, all'apprendistato,

Verifica dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

livello territoriale a questo livello sono assegnati l'informazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dal CCNL e dal CIA,

dei regimi di flessibilità di orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda,

La conoscenza dell'andamento dei risultati aziendali in rapporto al budget, con periodizzazione certa, il tutto preceduto da una discussione, di livello almeno regionale, sugli obiettivi di budget fissati dall'azienda.

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dal CCNL e dal CIA, dei regimi di flessibilità di orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda,

La conoscenza dell'andamento dei risultati aziendali in rapporto al budget, con periodizzazione certa, il tutto preceduto da una discussione, di livello almeno regionale, sugli obiettivi di budget fissati dall'azienda.

Considerata la complessa dinamica che governa la nascita e la chiusura delle filiali, che incide profondamente sulla vita dei lavoratori ormai urgente definire procedure certe relativamente alla titolarità dei livelli coinvolti Strutture sindacali, RSA/RSU ed interlocutori aziendali, alle modalità della tempistica dell'informazione relativa, alle condizioni inerenti la ricollocazione dei lavoratori, articolando un meccanismo che garantisca l'inserimento nella filiale più vicina, in cui vi siano gli spazi necessari ed infine sostegni economici negli eventuali, temporanei, trasferimenti in sedi molto distanti.

4. Classificazione

Considerata l'impossibilità di giungere ad un accordo con le associazioni e visto che altre Aziende già hanno aperto un confronto su queste materie non rimane che definire tempi e modalità per giungere ad un accordo aziendale.

Formazione professionale e formazione continua

Il nuovo meccanismo dei Fondi Interprofessionali offre preziose occasioni di aggiornamento, formazione e riqualificazione del personale operante che opportuno definire la costituzione di una commissione mista permanente per la elaborazione e l'attuazione dei progetti necessari per garantire il diritto di tutti i lavoratori alla formazione.

Lo strumento formativo deve essere alla base delle progressioni di carriera del personale interno, che oggi vede occupati da personale esterno incarichi che debbono invece essere riservati a coloro che hanno contribuito, già tempo allo sviluppo dell'azienda, stabilendo veri meccanismi di precedenza, utilizzando il meccanismo del job posting per informare tutti i lavoratori delle opportunità di crescita professionale che si creano.

6. Ulteriori richieste normative

Integrazione del ticket

Riconoscimento dell'indennità di trasferta, oltre al riconoscimento delle spese effettivamente sostenute, per le quali necessario evitare che sia il lavoratore a dover anticipare le spese.

Stabilire, per le trasferte, le caratteristiche qualitative dei trasporti, alberghi e vitto, nonché la definizione di tempo di lavoro di quanto impiegato per raggiungere la sede della trasferta.

Regolamento da adottare per le condizioni di lavoro in filiali con pochissimo personale, in particolare:

1. Estensione della definizione di processi per visite mediche, regolabilità e durata del lavoro, tempo di attesa

2. Estensione delle condizioni. Considerato l'alto numero di lavoratrici, presenti in azienda e

3. Regolamentazione delle condizioni di lavoro, la definizione delle condizioni di lavoro, in particolare:

4. Non stabilire le soglie di attivazione della prima sede, patteggiamento del ticket

Riconoscimento dell'indennità di trasferta, oltre al riconoscimento delle spese effettivamente sostenute, per le quali è necessario evitare che sia il lavoratore a dover anticipare le spese.

Stabilimento della scala di contribuzione ai Fondi di Caspelle, al fine di definire la

5. Assistenza sanitaria integrativa, degli adeguamenti alla normativa del CCNL. Si richiede

6. Regolamento di lavoro per questo campo, per la definizione della previdenza integrativa.

7. Invece CCNL, la scala di contribuzione per i Fondi di Caspelle, del 10% di lavoro integrativo, con un tetto

8. Invece CCNL, la scala di contribuzione per i Fondi di Caspelle, del 10% di lavoro integrativo, con un tetto

9. Invece CCNL, la scala di contribuzione per i Fondi di Caspelle, del 10% di lavoro integrativo, con un tetto

10. Ampliare le fasce di flessibilità del orario per la sede.

10. Stage

Gli stagisti sono oggi una presenza diffusa nelle agenzie interinali e per evitare distorsioni nel loro impiego, necessario regolamentarne le quantità e i tempi di conferma, elementi di assistenza sanitaria e rimborsi, nell'ambito di quanto consentito dalla legge.