

Kodak, Piattaforma rinnovo CIA 04/01/2000

PIATTAFORMA PER ACCORDO AZIENDALE DI II° LIVELLO KODAK ITALIA S.P.A.

Premesso

Che quanto richiesto nella presente piattaforma rientra nel quadro di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di II° livello di contrattazione;

Che in tale quadro rientra con coerenza anche quanto contenuto dalla direttiva U.E., relativa ai Comitati Aziendali Europei, a cui Kodak Europa ed i lavoratori interessati hanno provveduto alla costituzione della propria struttura in data 9/11/1999; (Accordo sullistituzione dell'European Kodak Forum per linformazione e la consultazione transnazionale);

Che i riferimenti sopra richiamati e lesperienza praticata nella gestione del Accordo del 3 Giugno 1995 consentono di considerare tuttora valido il modello di Relazioni Sindacali definito dallo stesso accordo;

Che nellambito di tale Modello di Relazioni Sindacali necessario addivenire alla conclusione del processo di armonizzazione dei trattamenti economici/normativi conseguenti alle diverse applicazioni contrattuali delle aziende acquisite da Kodak nel corso di vigenza del precedente accordo;

Tutto cipremesso si richiede:

1)Orario di lavoro

Allo scopo di meglio rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori, si richiede, anche sulla base di quanto definito in materia dal vigente CCNL , di avviare specifici confronti al fine di definire funzionali soluzioni in tema di FlessibilitOrario di lavoro.

Al riguardo si richiede lestensione dellorario flessibile, attualmente in vigore nella sede di Cinisello, anche alle altre sedi presenti sul territorio Nazionale.

Si richiede inoltre:

-Il riconoscimento ai lavoratori in missione e/o viaggianti delle ore di trasferimento anche quando vengono effettuate in giorni non lavorativi o festivi;

-Lapplicazione anche ai lavoratori turnisti della riduzione di orario a 38,5 settimanali. Allo scopo di meglio rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori, si richiede, anche sulla base di quanto definito in materia dal vigente CCNL , di avviare specifici confronti al fine di definire funzionali soluzioni in tema di FlessibilitOrario di lavoro.

Al riguardo si richiede lestensione dellorario flessibile, attualmente in vigore nella sede di Cinisello, anche alle altre sedi presenti sul territorio Nazionale.

Si richiede inoltre:

-Il riconoscimento ai lavoratori in missione e/o viaggianti delle ore di trasferimento anche quando vengono effettuate in giorni non lavorativi o festivi;

-Lapplicazione anche ai lavoratori turnisti della riduzione di orario a 38,5 settimanali. Allo scopo di meglio rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori, si richiede, anche sulla base di quanto definito in materia dal vigente CCNL , di avviare specifici confronti al fine di definire funzionali soluzioni in tema di FlessibilitOrario di lavoro.

Al riguardo si richiede lestensione dellorario flessibile, attualmente in vigore nella sede di Cinisello, anche alle altre sedi presenti sul territorio Nazionale.

Si richiede inoltre:

-Il riconoscimento ai lavoratori in missione e/o viaggianti delle ore di trasferimento anche quando vengono

effettuate in giorni non lavorativi o festivi;

-L'applicazione anche ai lavoratori turnisti della riduzione di orario a 38,5 settimanali. Allo scopo di meglio rispondere alle esigenze organizzative e dei lavoratori, si richiede, anche sulla base di quanto definito in materia dal vigente CCNL, di avviare specifici confronti al fine di definire funzionali soluzioni in tema di Flessibilità Orario di lavoro.

Al riguardo si richiede l'estensione dell'orario flessibile, attualmente in vigore nella sede di Cinisello, anche alle altre sedi presenti sul territorio Nazionale.

Si richiede inoltre:

-Il riconoscimento ai lavoratori in missione e/o viaggianti delle ore di trasferimento anche quando vengono effettuate in giorni non lavorativi o festivi;

-L'applicazione anche ai lavoratori turnisti della riduzione di orario a 38,5 settimanali.

2) Formazione

2) Formazione

- Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte dei processi di riorganizzazione aziendale e di settore;
- Considerato che tali processi, conseguenti anche allo sviluppo del commercio elettronico, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori della Kodak e più in generale gli addetti al settore, si richiede una Formazione continua e/o permanente finalizzata a:

-Corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico;

-Corsi di riqualificazione dei lavoratori Kodak per la loro ricollocazione in ambito aziendale e/o in quello di settore;

-Corsi specifici per i Quadri avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale Quadrifor;

-Corsi di lingua Inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore previste dal CCNL.

-Corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico;

- Corsi di riqualificazione dei lavoratori Kodak per la loro ricollocazione in ambito aziendale e/o in quello di settore;
- Corsi specifici per i Quadri avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale Quadrifor;
- Corsi di lingua Inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore previste dal CCNL.

Per la realizzazione di quanto sopra si richiede di concordare la predisposizione di specifici progetti da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

3) Part-Time

Nel rispetto delle norme previste dal vigente CCNL, si richiede la possibilità di introdurre forme di lavoro a tempo parziale, sia per rispondere a richieste pendenti di alcuni lavoratori, sia per utilizzarlo come strumento di organizzazione del lavoro. Nel rispetto delle norme previste dal vigente CCNL, si richiede la possibilità di introdurre forme di lavoro a tempo parziale, sia per rispondere a richieste pendenti di alcuni lavoratori, sia per utilizzarlo come strumento di organizzazione del lavoro.

- Esaminato, in tale contesto, il possibile sviluppo, anche tecnologico, della azienda, dal quale potrà derivare l'esigenza di riqualificazione e ridefinizione del suo collocamento nel mercato italiano, sia sul versante delle modalità di commercializzazione dei prodotti, ivi compresa la logistica, che sul versante delle modalità dei sistemi di vendita;
- Considerato che le condizioni di cui sopra impegneranno le parti a trovare idonee soluzioni finalizzate sia alla ricerca del consenso che funzionali alla pratica gestione delle varie problematiche connesse alla attuazione di una diversa organizzazione del lavoro, si richiede la definizione di una specifica procedura volta, in coerenza con il modello/sistema di Relazioni Sindacali, a facilitare il confronto.

5) Armonizzazione dei trattamenti Economici/Normativi

6) Premio di produttività richiamato in premessa, si richiede di definire idonee soluzioni ed in particolare sulle seguenti materie:

Premesso che è necessario riformulare il sistema attualmente in vigore per la determinazione del Premio di Produttività Integrativa, e prendere a tutti i lavoratori, anche individuando eventuali nuovi parametri, si richiede che l'ammontare dello stesso, per il 1999, fermo restando la caratteristica di retribuzione variabile, venga definito sulla base del meccanismo di calcolo.

-Indennità di trasferta per il personale viaggiante e/o in missione;

7) Indennità

-La non obbligatorietà del certificato medico per le assenze fino a 3 giorni (periodo di carenza);

Si richiede un riesame delle varie indennità presenti in azienda, ivi comprese le modalità di erogazione.

-Validità delle giustificazioni per cure mediche;

-Verifica sugli inquadramenti professionali.

Su tale tema, coscome richiamato in premessa, si richiede di definire idonee soluzioni ed in particolare sulle seguenti materie:

-Pensione Integrativa;

-Assistenza Integrativa;

-Indennità di trasferta per il personale viaggiante e/o in missione;

-La non obbligatorietà del certificato medico per le assenze fino a 3 giorni (periodo di carenza);

-Validità delle giustificazioni per cure mediche;

-Verifica sugli inquadramenti professionali.