

Manpower, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 28/10/2002

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa

Premessa

La Soc. Manpower certamente una delle aziende leader nel settore del lavoro temporaneo che ha consolidato una presenza capillare nel Paese.

Questa articolazione risponde all'esigenza di una presenza diffusa sul territorio, con funzione di contatto con i possibili committenti e di reclutamento dei lavoratori temporanei.

Tutto ci impone un modello organizzativo caratterizzato in maniera profondamente diversa dall'azienda tradizionale, gerarchie ridotte al minimo con una contrazione delle professionalità che produce un profondo impoverimento delle figure contrattuali.

L'organizzazione sul territorio si sviluppa tramite le filiali che sono per lo più caratterizzate da un'elevatissima frammentazione, con un numero limitato di collaboratori anche solo due o tre unità; incaricati di svolgere un'ampia molteplicità di funzioni e di mansioni.

È assai probabile che questa articolazione diversificata permanga anche in futuro in quanto intrinsecamente connessa alle esigenze operative di questa come delle altre società di fornitura di lavoro temporaneo. Ci sono anche alla luce delle innovazioni legislative che vengono progressivamente assegnando anche in modo formale alle società suddette ulteriori possibilità di intervento nel campo del reclutamento e della selezione del personale. Per noi si tratta dall'altra parte di una condizione strutturale dell'impresa che rende per molti versi più complessa la definizione di un quadro di norme contrattuali uniformi e da cui per altro la contrattazione di secondo livello non può mettersi ad adeguarsi.

Da tempo, ormai, l'azienda, anche allo scopo di poter svolgere attività che altrimenti le sarebbero precluse, sembra avviata a realizzare una profonda riorganizzazione della propria struttura gestionale, passando dall'attuale formula a un assetto più articolato. La nascita di Manpower Formazione non casuale. Prendendo atto di tali intenzioni, le OO. SS. ribadiscono la necessità che tale processo venga seguito con grande attenzione allo scopo di impedire che esso conduca a una frammentazione ulteriore del tessuto aziendale.

I temi della piattaforma

1. Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Manpower, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

2. Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU. Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi

possibilità di reale intervento. Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**). Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo. Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità

3. Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

1 .Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Manpower, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

2. Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU. Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità cionnessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento. Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**). Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo. Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità

3. Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

1 .Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Manpower, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

2. Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU. Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità cionnessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi

possibilità di reale intervento. Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**). Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo. Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n. 626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità

3. Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno 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, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica,
- Definizione complessiva 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.

Al **livello territoriale** vanno assegnati l'informazione e il confronto su:

- Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quant'altro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,
- Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, 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.

4. Classificazione

Alla luce del fatto che Manpower applica il CCNL del Terziario, e altresì; della circostanza che non tutte le professionali mansioni presenti in questa come nelle altre società di fornitura di lavoro temporaneo sono comprese nell'inquadramento contrattuale attuale anche alla luce della loro originalità del recente sviluppo del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione del personale**, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di inquadramento relativamente alle diverse aree di attività aziendale (Direzione Commerciale Selezione Amministrazione Front Office). Su tale base dovrà poi essere definita la posizione contrattuale dei lavoratori che, per l'organizzazione interna del lavoro nella loro unità produttiva ovvero per le dimensioni limitate di essa, sono chiamati ad operare su una **pluralità di aree e/o di mansioni**, definendo criteri di massima sulla base dei quali definire la posizione anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale. E necessario definire un percorso professionale che dia certezze nel transito tra i vari livelli: senior ecc.

E inoltre riaffermare la certezza degli incarichi dopo eventuali periodi di sospensione del lavoro, in particolare per i casi di maternità

5. Formazione professionale e informazione aziendale 5. **Formazione professionale e informazione** della **contrattazione professionale e formazione continua** programmi e iniziative uniformi, demandandola in molti casi al puro e semplice affiancamento sul posto di lavoro. Si richiede pertanto la contrattualizzazione

di un congruo numero di ore di formazione iniziale da rapportarsi alla mansione in cui il lavoratore viene inserito. Le iniziative di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale dovranno essere seguite a livello territoriale, anche allo scopo della realizzazione di un confronto in ordine ai percorsi professionali interni dei lavoratori della sede e delle filiali.

Regolamentazione degli stage comprensiva del rimborso dei costi dei partecipanti.

6. Ulteriori richieste normative

7. Perfezionamento integrativo aperture ed applicazione delle norme contrattuali sullo straordinario.

8. Perfezionamento della qualificazione come dai CCFLA della categoria che si applicano, in particolare, dell'adesione dei lavoratori a La Perfezionamento della qualificazione e dell'aggiornamento su un gran numero di sedi operative anche di mini-
9. Regolamento della qualificazione che ha per oggetto la qualificazione del personale di lavoro o valutabile al 65% quelli dipendenti in cui la qualificazione è prevista per il personale di lavoro o valutabile al 65%
 Da tale base di partenza la qualificazione (SSS) deve essere valutata in base a tre criteri: idonee a garantire la sicurezza caratteristiche di specializzazione e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%) e di specializzazione e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%) e di specializzazione e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%).
 Da esse derivano le variazioni della retribuzione (integrativa) salariale che siano collegati alla mansione svolta.
 A tali considerazioni si deve aggiungere la possibilità di utilizzare i veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni di ufficio, a tal fine si deve definire la misura di tale possibilità di utilizzo e riferire tale possibilità di utilizzo al personale che si trova in tema di attività di lavoro e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%).

- Riconoscimento dell'indennità di trasferta a tutto il personale, pervenendo anche ad una Ritenere l'indennità di trasferta in pratica una indennità di trasferta, con un limite di spesa di € 100,00 al giorno, preavviso per la trasferta.

In tutti gli altri casi, la qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%) deve essere valutata in base a tre criteri: idonee a garantire la sicurezza caratteristiche di specializzazione e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%) e di specializzazione e di qualificazione (SSS) di designazione (per il personale a base di lavoro o valutabile al 65%).
 Per il personale di lavoro o valutabile al 65% si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.
 Si richiede che l'erogazione del premio avvenga su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).
 La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione. Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione.
 Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione. Per il personale della sede centrale, fermo restando l'integrale riconoscimento della quota generale, si prevede il riconoscimento della media aritmetica delle erogazioni effettuate al livello regionale a titolo di produttività/efficienza nel caso in cui non sia possibile definire uno o più indicatori specifici.

Si richiede che l'erogazione del premio avvenga su due tranches (anticipazione in autunno e saldo in primavera sulla base dei rendiconti annuali).

La scelta degli obiettivi e le quantiteconomiche del premio dovranno essere oggetto di un particolare approfondimento e soggette alla possibilità di successive modifiche e aggiornamenti, anche in ragione della sperimentazione sopra richiamata. In ogni caso si dovrà procedere ad una verifica complessiva di tale aspetto al termine del suo secondo anno di applicazione.