

TDS CONFCOMMERCIO, Piattaforma rinnovo CCNL 16/09/2010

Piattaforma FILCAMS-CGIL per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO

Premessa

La prossima scadenza del rinnovo del CCNL viene a coincidere con una delle fasi pi difficili attraversate dal settore Terziario Distribuzione Servizi.

La grave crisi che ha colpito leconomia italiana, nel panorama della crisi mondiale, ha nella caduta dei consumi una delle sue principali manifestazioni, con significative conseguenze sul tenore di vita delle persone e sulla tenuta dei livelli occupazionali nel terziario.

In questo contesto, lobiettivo delle parti sociali affermare politiche di tutela dei redditi e dell'occupazione, favorendo, nel contempo, politiche di qualificazione del sistema delle imprese di settore.

Il Patto per il Lavoro, sottoscritto il 23 giugno 2009, che ha consentito la conclusione unitaria del negoziato per il rinnovo del CCNL TDS vigente, ha offerto innanzitutto un metodo per affrontare la crisi, assumendo e valorizzando la ricerca condivisa delle soluzioni da adottare. Tale metodo non costituisce ancora prassi generalizzata e in alcuni casi stata contraddetta da atteggiamenti e scelte unilaterali delle aziende del settore. Se da un lato infatti- i settori commerciali hanno largamente fatto ricorso a strumenti come CIGS anche in deroga e CDS, evitando nel corso del 2009 lespulsione consistente di lavoratrici e lavoratori dal mondo del lavoro, dall'altro, non ha messo al riparo dalla volondtà alcune imprese, soprattutto della GDO, di disdettare comunque i Contratti Integrativi Aziendali in essere, aprendo uno scenario nuovo e negativo nei confronti dei lavoratori e delle relazioni sindacali.

Il nuovo CCNL deve, per questo, perseguire lobiettivo di un rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, la cui valorizzazione costituisce una risorsa per le stesse imprese, alla ricerca di soluzioni in grado di recuperare margini di competitività per affrontare la crisi in unottica di nuovo sviluppo del settore distributivo.

Cidetermina, peraltro, la necessitdi offrire alla vicenda contrattuale il contesto di una iniziativa politica delle parti sociali, tendente a rivendicare alle istituzioni centrali, regionali e locali nuove politiche per il settore.

Dopo la firma dell'Avviso Comune del 25/03/2009, occorre infatti- che il Governo convochi un tavolo di settore ove siano affrontate le principali contraddizioni evidenziate dalla crisi, a partire dalla necessitdi rendere universale il sistema di sostegno ai redditi e all'occupazione, attraverso lestensione degli ammortizzatori sociali nel settore terziario; ed al tempo stesso, rileggere criticamente le politiche di sviluppo del sistema distributivo, con lobiettivo di determinare una cornice condivisa con Regioni e Comuni sul sistema normativo e di sostegno, ai fini di una riqualificazione della rete distributiva italiana.

Il Patto per il Lavoro, oltre ad un metodo, ha indicato nella valorizzazione e qualificazione delle risorse umane del settore, la via maestra da perseguire nella crisi e per lo sviluppo futuro.

La crisi puconstituire, obiettivamente, terreno di nuova precarizzazione del lavoro, tanto pi in un settore ad alta intensitdi occupazione femminile.

La questione non mettere in discussione la flessibilitdel lavoro, quale leva attraverso la quale favorire il dinamismo delle imprese. Il problema offrire al lavoro flessibile una vera prospettiva di qualificazione e graduale stabilizzazione, nella consapevolezza che i fattori di precarietànon sono determinati solo dalla quantitdel tempo di lavoro, ma anche dalle conseguenze sui livelli di reddito.

Il forte addensamento verso i livelli pi bassi della classificazione professionale ed il ricorso sempre consistente alle tipologie contrattuali di breve durata, ma, soprattutto, la diffusione abnorme del lavoro part-time, stanno gradualmente determinando una condizione diffusa di non auto-sufficienza economica degli addetti al settore, in particolar modo, tra i giovani e le donne, rischiando di proporre una questione sociale di dimensioni sempre pi significative.

Per questo, la sfida quella di far condividere un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto, che coniughi efficienza, qualitdel lavoro, omogeneitdi condizioni del settore tra le stesse imprese. Condividere tale percorso significa regolamentare, contenere ed in alcuni casi escludere il ricorso a tutte quelle forme contrattuali non coerenti con questi obiettivi.

Dentro un quadro condiviso, che assuma l'obiettivo di una maggiore qualificazione del mercato del lavoro di settore, l'organizzazione del lavoro diventa terreno di coerenza dell'operato delle parti.

Le forti peculiarità aziendali dei processi organizzativi confermano la necessità di affidare tale materia al secondo livello di contrattazione, come definito nel Patto per il Lavoro. Per queste ragioni, il CCNL nel mantenere la funzione di tutela generale per tutti gli addetti del settore - deve favorire la flessibilità del secondo livello di contrattazione, incentivandone la diffusione, in particolare sulle materie direttamente connesse alla condizione di lavoro.

Orari, turni, riposi settimanali, trasferimenti, flessibilità debbono sempre più costituire oggetto di intese tra le parti e non intervento unilaterale e discrezionale delle aziende, sulla base della comune consapevolezza dei bisogni reciproci delle persone e delle aziende stesse del Terziario. L'obiettivo perseguibile attraverso la flessibilità contrattata la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, respingendo l'idea di un modello distributivo incompatibile con la difesa e valorizzazione dei beni relazionali tra le persone.

La questione del lavoro domenicale e, più recentemente, le aperture del 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno hanno assunto, a questo proposito, un significato emblematico, proponendo questioni che vanno oltre la normale dialettica tra aziende e lavoratori, tra sindacati e associazioni datoriali.

La liberalizzazione delle aperture non può costituire una ricetta contro la crisi, né paradigma di un moderno modello dei consumi. Occorre realizzare un giusto equilibrio tra bisogni dei consumatori, delle aziende distributive e delle persone che lavorano nel settore.

Per questo, a fronte del rilancio di un quadro omogeneo di regole nel settore commerciale, che veda le istituzioni (Governo, Regioni e Comuni) impegnate a tutelare tutti gli interessi rappresentati nel settore e che renda possibile la programmazione delle aperture domenicali e festive, il CCNL deve consolidare, attraverso una norma chiara ed esigibile, la scelta del Patto per il Lavoro, di affidare al II livello di contrattazione il compito di concordare le modalità a garantire il presidio nei punti di vendita.

La valorizzazione delle risorse umane comporta nuova attenzione ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto, a fronte dell'alta presenza di occupazione femminile e dell'evoluzione dei fattori di rischio, connessi alle trasformazioni intervenute nei processi lavorativi.

L'obiettivo diffondere la prevenzione, valorizzando la partecipazione e il coinvolgimento dei RLS, sia attraverso i necessari processi formativi, che favorendo le agibilità degli stessi nelle attività previste dalle norme in materia.

Occorre respingere l'idea che il Terziario sia settore caratterizzato unicamente da basse professionalità

Ci comporta, innanzitutto, una necessaria rivisitazione dell'attuale CCNL in materia di riconoscimenti professionali, definendo nuovi assetti in grado di rappresentare professioni alte e qualificate a partire da quei lavoratori che operano nei settori dei servizi alle imprese, alla persona, e nel terziario avanzato.

Al tempo stesso, occorre un forte investimento nella formazione, per offrire la prospettiva di percorsi professionali, in particolare alla maggioranza delle figure addensate nei livelli più bassi dell'inquadramento professionale senza trascurare la necessità della formazione continua come strumento per il mantenimento dei saperi e il loro costante aggiornamento finalizzati alla valorizzazione delle professionalità alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il rinnovo del CCNL, infine, pur nell'indispensabile equilibrio complessivo dei costi, deve dare una risposta importante alla caduta del potere d'acquisto dei salari, dal quale deriva una inevitabile caduta dei consumi.

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Diritti di informazione

Così come previsto per il livello territoriale agli artt. 2 e 6 del vigente CCNL, si richiede l'attivazione di tavoli di confronto anche a livello regionale con Confcommercio, relativi allo sviluppo di medie e grandi superfici di vendita, aperture domenicali e festive, aree turistiche, cittadine, ecc.

Tali confronti, finalizzati ad intese, dovranno essere propedeutici ad accordi con le istituzioni ai vari livelli. Il diritto di informazione di cui all'art. 3 deve essere esteso alle RSU/RSA in particolare per quanto riguarda tutti i processi indicati dall'articolo suddetto, sulle terziarizzazioni, esternalizzazioni, sugli appalti, sul franchising e sulle forme di lavoro atipico, stage, sulle affiliazioni, sulle cooperative di lavoro, ecc al fine di poter far sviluppare alle parti, appropriati confronti negoziali, ai vari livelli, per garantire regole e diritti per i lavoratori interessati.

Si richiede altresì ai diritti di informazione relativi alla composizione degli organici aziendali e tipologie di impiego, si aggiunga l'informazione su contratti di somministrazione, stage, tirocini e sulle forme di lavoro atipico (marchandiser, promoter, collaborazioni, associati in partecipazione). I dati dovranno essere forniti

suddivisi per genere.

Secondo livello di contrattazione aziendale/territoriale

Si chiede di estendere le materie da demandare a questo livello con riferimento a tutte le tipologie di impiego e all'organizzazione del lavoro. Si ritiene altresì necessario chiarire che il dettaglio delle materie indicate e demandate complessivamente al secondo livello devono intendersi come esemplificative e non esaustive. Si ritiene il secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale come il luogo per sviluppare concretamente progetti e buone pratiche sull'organizzazione e la qualità del lavoro al fine di ricercare percorsi che favoriscano sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Diritti Sindacali

Si richiede di chiarire che il diritto alla fruizione dei permessi sindacali può essere esercitato da tutti i componenti le RSU.

Tenendo conto dell'evoluzione del Mercato del Lavoro, si richiede che ai fini del computo dei diritti sindacali siano conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.

Si richiede che in assenza di RSA/RSU le assemblee sindacali possano essere convocate dalle OO.SS. Territoriali.

Mercato del Lavoro ridurre la precarietà trasformare la flessibilità in stabilità

Si ritiene necessario avviare un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto che coniughi efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni del settore. Nel condividere tale percorso si chiede di escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti con tali obiettivi.

Contratti a tempo determinato/somministrazione

Si richiede il superamento della media annua del calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato e la riduzione delle percentuali in essere, nonché l'introduzione delle causali per cui ricorrere all'utilizzo del contratto di somministrazione e del contratto a tempo determinato.

Si ritiene necessario rafforzare e rendere esigibile nel secondo livello le modalità per stabilire il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a nuove assunzioni a termine e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si chiede che ai contratti a tempo determinato siano estese le prestazioni del fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Contratti di inserimento

Si richiede l'incremento della percentuale di conferma e di considerare utile il periodo lavorativo ai fini dell'anzianità di lavoro in azienda.

Si richiede di estendere l'accesso alla previdenza integrativa ai lavoratori con contratto di inserimento.

Apprendistato

Nell'ottica di raggiungere per gli apprendisti uguali trattamenti economici e normativi previsti per i lavoratori qualificati si richiede:

- la comunicazione all'apprendista della conferma anticipata dell'assunzione a tempo indeterminato e l'aumento della percentuale di conferma.
- l'aumento dell'indennità economica in caso di malattia per la stessa durata dei lavoratori a tempo indeterminato.
- che la contribuzione a carico del datore di lavoro per la previdenza integrativa sia equiparata a quella versata per i lavoratori a tempo indeterminato.
- l'aumento delle ore di permesso previste attualmente dall'art. 146 CCNL.

Part-time

Si richiede di elevare il minimo delle ore previste dal vigente CCNL a 20 ore settimanali (80 mensili e 1040 annue) per le aziende sopra i 30 dipendenti e a 18 ore (72 mensili e 936 annue) per le aziende sotto i 30 dipendenti e di stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, la stabilizzazione del proprio orario attraverso il consolidamento del lavoro supplementare e straordinario, svolto in via non meramente occasionale.

Si richiede di rendere effettivamente applicabile il diritto di precedenza del passaggio da part-time a full time. Si chiede che la percentuale di maggiorazione del lavoro supplementare si aggiunga a tutte le percentuali di maggiorazione previste a qualsiasi titolo dal vigente CCNL.

Sul part time post maternità si richiede che tale diritto sia riconosciuto fino ai 5 anni di età del bambino anche

nelle unità produttive al di sotto dei 20 dipendenti e sia fruibile altresì dalle donne con funzioni di responsabilità incrementando inoltre, la percentuale degli aventi diritto. L'orario di lavoro assegnato durante il periodo di part-time post maternità dovrebbe essere effettivamente compatibile con le esigenze di cura del figlio (ad esempio tenendo conto degli orari effettuati da asili nido e scuole per l'infanzia).

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni/indennità previste a fronte dell'applicazione di clausole flessibili o elastiche e la diminuzione del periodo di preavviso ad un mese in caso di revoca da parte del/della lavoratore/lavoratrice.

Si richiede di equiparare per i part time il contributo aziendale al fondo Est a quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Organizzazione del lavoro

Organizzazione delle prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Come previsto agli artt. 140 - 141 del vigente CCNL e dal Decreto Legislativo 66/2003, il giorno di riposo settimanale di regola in coincidenza con la domenica.

L'organizzazione del lavoro domenicale e la gestione del riposo settimanale in relazione al decreto di cui sopra, riconfermando quanto indicato nel patto per il lavoro, materia della contrattazione di II livello territoriale e aziendale.

A questo livello la contrattazione deve essere finalizzata a determinare le esigenze di presidio e le modalità di copertura dello stesso, individuando come primo requisito la disponibilità volontaria e di seguito la redistribuzione del disagio della prestazione secondo un principio di equità che garantisca la riduzione delle domeniche lavorate ai lavoratori cui è stato inserito l'obbligo della prestazione nel contratto individuale.

Tenendo conto dei criteri di cui sopra la pianificazione delle prestazioni domenicali, così come la programmazione degli orari di lavoro e la loro distribuzione settimanale, saranno oggetto di confronto in ogni unità operativa con le RSU, RSA e/o le OO.SS. territoriali.

Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello, si chiede di aumentare le percentuali di maggiorazione per le ore prestate nella giornata di domenica.

Trasferta/missioni/trasferimenti/reperibilità

Si chiede di favorire di norma l'impiego dei lavoratori nelle zone più vicine alla propria residenza.

Anche a fronte dei cambiamenti intervenuti nell'esecuzione di alcune attività soprattutto in settori come quello del terziario avanzato, auto, etc, caratterizzate da frequenti spostamenti e dall'esecuzione del lavoro in sedi diverse, si rende necessario rivedere gli istituti della trasferta/trasferimento/missioni.

Si chiede quindi di definire una nuova procedura (preavviso, ragioni tecniche organizzative, diarie, tempi, etc) nonché casi di esclusione a fronte di particolari situazioni del lavoratore.

Per le attività caratterizzate dal ricorso alla reperibilità si chiede di definire la relativa indennità

Per quelle figure professionali che prestano attività anche fuori dell'orario normale di lavoro, si chiede di individuare il relativo riconoscimento della prestazione.

Diritto allo studio

Si richiedono maggiori garanzie atte a favorire la frequenza agli studi scolastici di qualsiasi livello estendendo tale diritto anche alle scuole di specializzazione. Si richiede di aumentare la percentuale e il numero di lavoratori che possono usufruire contemporaneamente di tale diritto.

Congedi

In relazione ai congedi per formazione si chiede di elevare la percentuale e il numero dei lavoratori aventi diritto indipendentemente dalla dimensione dell'impresa.

Si richiede il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita e/o adozione di un figlio.

Si richiede che le aziende concedano permessi al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Nell'ambito della contrattazione anche di II livello deve essere possibile affrontare i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale esigenza può essere soddisfatta con progetti e sperimentazioni ma soprattutto rafforzando e intervenendo sui regimi di orario, sulle turnazioni, sulle flessibilità

Nel secondo livello di contrattazione, potrà inoltre essere negoziata e definita una indennità di disagio in favore dei dipendenti ai quali viene fatto svolgere l'orario di lavoro in due turni giornalieri con pause superiori alle due ore. Tale opportunità contrattuale riguarderà gli esercizi e le aziende commerciali che attuano orari al pubblico no-stop e pertanto utilizzano i propri impianti in misura maggiore del tradizionale orario commerciale.

Riposo giornaliero

Al fine di salvaguardare la salute psico-fisica del lavoratore si richiede che modalità diverse di fruizione del riposo giornaliero, demandate al secondo livello di contrattazione, siano con carattere di eccezionalità

Si chiede che le ipotesi previste al comma 2 dell'art. 120 CCNL siano ridotte al solo cambio turno/fascia.

Tale ipotesi deve avere carattere saltuario e realizzata previo confronto a livello aziendale.

Telelavoro

Nel richiamare *l'Accordo sul telelavoro subordinato* e riconfermando le finalità analizzate nel contesto in esso contenuto, che trova oggi maggiore aderenza, si chiede di promuovere e rendere praticabile tale modalità di lavoro. Il telelavoro pur rappresentare, soprattutto in alcuni settori, una modalità per agevolare la permanenza delle donne nel lavoro anche in situazioni di difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Appalti e Terziarizzazioni

Prevedere anche per gli appalti la procedura del confronto nel II livello.

Si richiede che le imprese che ricorrono agli appalti o terziarizzazioni inseriscano nel capitolato integrale applicazione dei contratti nazionali, territoriali e aziendali di riferimento del settore per il servizio appaltato sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché le tabelle ministeriali di riferimento.

Si richiede che i lavoratori delle imprese appaltatrici, concessionarie, ecc. che svolgono la loro attività con carattere continuativo presso le imprese appaltanti possano usufruire delle mense aziendali e dei locali appositi per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

Si richiede, ai fini del controllo e del rispetto delle condizioni di appalto, che venga fornito dalle imprese appaltatrici almeno semestralmente l'aggiornamento del documento di regolarità contributiva (D.U.R.C.)

Classificazione e valorizzazione professionale

Classificazione

Si richiede di recepire nel CCNL quanto definito rispetto alla classificazione nel settore dei Servizi e Terziario avanzato, procedendo anche agli aggiornamenti necessari. Si ritiene necessario riconoscere e introdurre le figure professionali ancora oggi non previste nel CCNL come quelle del settore auto e di altri settori del commercio, terziario e servizi.

Formazione continua

La formazione soprattutto per alcune professioni e ruoli come quelli del settore informatico, della ricerca di mercato, ecc. elemento imprescindibile per evitare l'impoverimento delle competenze rispetto ai veloci cambiamenti e innovazioni del mercato di riferimento. Si rende a tal fine necessario sviluppare e rendere costante il sistema di aggiornamento e riqualificazione rivolto alle specifiche professionalità garantendo annualmente almeno un ciclo di formazione.

Si rende altresì necessario incentivare la formazione continua come strumento per favorire la crescita e il riconoscimento professionale delle donne. Un'attenzione particolare deve essere rivolta alle lavoratrici madri nel periodo post maternità per garantire il mantenimento delle professionalità acquisite.

Quadri

Si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione non assorbibile e la definizione di regole relative alla reperibilità la conseguente indennità economica, prevedendo anche la possibilità volontaria di optare tra retribuzione e ore di permesso.

Si richiede di rivedere la disciplina del trasferimento abbassando la soglia dell'età anagrafica da 55 a 50 anni, aumentandone il preavviso, inserendo una nuova normativa sulla tempistica e sull'informazione preventiva alle RSU/RSA aziendali o OO.SS. territoriali.

Si richiede la regolamentazione di Missioni e Trasferte.

Si richiede nel caso di assistenza legale, prevista dall'attuale CCNL, che il quadro scelga il legale che lo difenderà.

Si richiede l'incremento dell'attuale versamento annuale al fondo Quas con le seguenti cifre: € 10 a carico del quadro, € 100 a carico dell'azienda.

Si richiede di definire un monte ore annuo di permessi retribuiti, anche cumulabili, specificatamente dedicato alla formazione individuale dei quadri.

Operatori alla vendita

Nel riconfermare la validità dei contenuti del protocollo sugli operatori di vendita si richiede di adeguare i minimi retributivi contrattuali.

Malattia

Si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, superando di fatto l'attuale previsione del CCNL.

Si richiede inoltre l'integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di malattia corrisposta dall'INPS, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione.

Nel caso di lavoratori e lavoratrici affetti da gravi patologie, ed in particolare da quelle oncologiche, si richiede l'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione globale di fatto per i primi 9 mesi del

periodo di comporto, e erogazione del 50% della retribuzione globale di fatto fino al 18° mese. Inoltre, si richiede di favorire il reinserimento sul posto di lavoro in reparti e/o settori con mansioni compatibili allo stato di salute e alle ridotte capacità lavorative.

Bilateralit

Vanno individuate forme integrative di sostegno al reddito per i lavoratori del settore non sostitutive degli ammortizzatori sociali.

Considerata l'inscindibilità delle norme contrattuali previste dal CCNL, si richiede che le banche dati presenti nella bilateralità (forte, ebinter, est, quas, quadrifor) incrocino i propri dati al fine di evitare l'evasione delle norme contrattuali e contributive. Si richiede che le imprese inviino agli enti bilaterali il D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva) che deve essere rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo Stato che attesti gli avvenuti versamenti e inviino inoltre la dichiarazione di responsabilità relativa all'applicazione della contrattazione collettiva.

Ambiente, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro

Al fine di tutelare salute, sicurezza e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettare l'ambiente sui luoghi di lavoro, si richiede l'attuazione di tutte le iniziative che permettano di diffondere e consolidare comportamenti coerenti con la cultura di prevenzione e con un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

La prevenzione senza dubbio il fattore chiave all'interno dei luoghi di lavoro e deve coinvolgere tutti i lavoratori che operano in azienda, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro.

A tal fine si chiede il coinvolgimento del RLS anche in rapporto a soggetti terzi che si trovino a prestare la loro opera in azienda (appalti, merchandising, somministrazioni, ecc.)

Inoltre, si ritiene necessario armonizzare il CCNL con le più recenti norme di legge varate a contrasto del lavoro nero e irregolare e per la sicurezza sul lavoro.

RLS

Si chiede la valorizzazione del ruolo del RLS attraverso:

Comitato Paritetico Nazionaleigente e delle politiche di prevenzione, mediante la riaffermazione del ruolo partecipativo contrattuale del RLS, previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal Testo Unico Sicurezza, e potenziato il ruolo di vigilanza di degli OLP, per la promozione e la tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro;

Tutela e prevenzione per le lavoratrici

prevedere momenti congiunti di formazione tra RLS e RSPP e istituire l'obbligo di un libretto formativo che registri i percorsi di ciascuno; e salvaguardare la salute delle lavoratrici e la loro professionalità

Infortunati

Si chiede che l'azienda fornisca annualmente a RLS e RSU le informazioni dettagliate relative agli infortuni avvenuti in un anno, e, congiuntamente, di intervenire necessari alla prevenzione medico competente, al fine di individuare le mansioni e le aree specifiche di rischio nell'ambiente di lavoro, da sottoporre a indagini mirate;

RLS

Si richiede la definizione di un Protocollo sulle funzioni, le competenze e le attività dei RLS; inoltre necessario definire con chiarezza il costo a carico delle imprese.

rafforzamento della normativa vigente e delle politiche di prevenzione, mediante la riaffermazione del ruolo partecipativo e contrattuale del RLS, previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal Testo Unico Sicurezza;

Malattie Professionali

la definizione di regole e procedure certe in ordine alle attribuzioni dell'art. 50 D.Lgs 81/08 (attribuzioni del RLS);
Data la crescente incidenza di patologie riconducibili all'ambiente lavorativo e non incluse nelle tabelle riconosciute da Inail (comprese patologie riconducibili al burn out e allo stress), si ritiene necessaria una prevenzione congiunta da intraprendere tra RLS e RSPP, istituire l'obbligo di un libretto formativo che registri i percorsi di ciascuno;

Salario

Si richiede un incremento salariale a valere per il triennio 2011-2013 pari a 145,00 euro al 4° livello, prevedere un incontro annuale tra RLS, RSA o RSU, OO.SS., RSPP, Azienda e medico competente, al fine di individuare le mansioni e le aree specifiche di rischio nell'ambiente di lavoro, da sottoporre a indagini mirate;

Roma, 16 settembre 2010

rafforzamento della normativa vigente e delle politiche di prevenzione, mediante la riaffermazione del ruolo partecipativo e contrattuale del RLS, previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal Testo Unico Sicurezza; la definizione di regole e procedure certe in ordine alle attribuzioni dell'art. 50 D.Lgs 81/08 (attribuzioni del RLS);

prevedere momenti congiunti di formazione tra RLS e RSPP e istituire l'obbligo di un libretto formativo che registri i percorsi di ciascuno;

prevedere un incontro annuale tra RLS, RSA o RSU, OO.SS., RSPP, Azienda e medico competente, al fine di individuare le mansioni e le aree specifiche di rischio nell'ambiente di lavoro, da sottoporre a indagini mirate.