

AZIENDE TERMALI, Ipotesi Piattaforma rinnovo CCNL 11/03/2003

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TERMALI

PREMESSA

Il rinnovo del contratto si colloca nel contesto della legge 323/2000 che non ha esplicitato completamente la sua efficacia in quanto non sono state utilizzate, finora, le possibilità offerte per valorizzare e rilanciare il sistema termale nel nostro Paese.

Gli stessi processi di privatizzazione registrano, in molte realtà territoriali, ritardi e resistenze ingiustificate che ne limitano le potenzialità di sviluppo.

FILCAMS FISASCAT- UILTUCS, convinti della necessità di valorizzare il termalismo sia per la riconosciuta efficacia terapeutica del nostro patrimonio termale sia per gli effetti positivi sull'economia del nostro Paese e, conseguentemente sull'occupazione nei territori termali, ritengono essenziale, in vista di una compiuta attuazione delle norme di cui alla legge di riordino del sistema termale, ridefinire un quadro di regole trasparenti e rafforzare l'attuale modello relazionale in funzione di un decentramento territoriale/aziendale che renda esigibile la contrattazione di secondo livello.

L'obiettivo è una maggiore competitività delle imprese in un mercato caratterizzato da una domanda non limitata alle tradizionali prestazioni di natura sanitaria, ma estesa alla riabilitazione, alla cura del corpo, all'estetica.

RELAZIONI SINDACALI DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il nuovo CCNL, nel riconfermare i due livelli di contrattazione introdotti dall'accordo del 23 luglio 1993, dovrà prevedere, a livello nazionale, specifici incontri oltre che sulle prospettive di sviluppo ed i problemi del termalismo in generale, anche sulle questioni inerenti il rapporto tra termalismo e SSN e l'applicazione della legge 323/2000 di riordino del sistema termale.

Vanno individuate soluzioni idonee a superare le difficoltà che hanno impedito un corretto svolgimento dei compiti affidati all'Osservatorio di cui all'art. 1 del CCNL.

A livello aziendale, in considerazione degli importanti mutamenti organizzativi che il settore sta affrontando, devono formare oggetto di informazione, confronto e negoziazione temi quali l'orario di lavoro giornaliero, la sua distribuzione settimanale e le aperture festive.

In relazione anche agli effetti che potranno derivare per l'organizzazione del lavoro - andamenti occupazionali, mobilità interna, struttura dell'occupazione, suddivisa per livelli e per tipologia di contratti - l'assunzione, occorre prevedere forme di coinvolgimento e confronto con le OO.SS. territoriali e le RSA/RSU.

APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Tutte le aziende che procedono ad esternalizzazione di attività devono essere corresponsabili degli andamenti occupazionali nelle aziende di appalto e terziarizzate. I processi di appalto e terziarizzazione non possono produrre svantaggi per i lavoratori nell'applicazione dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori.

Nel caso di sostituzione di aziende titolari di appalto dovessero salvaguardata l'occupazione preesistente.

Ferme restando tutte le disposizioni di legge le aziende forniranno alle RSA/Rsu di ogni stabilimento, all'inizio di ogni anno un quadro consuntivo di tutte le attività che si svolgono sotto la forma di appalto e terziarizzazione delle attività che le aziende intendano effettuare nel corso dell'anno.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le informazioni sui programmi di formazione professionale di cui all'art. 3 devono riguardare tutte le aziende e non solo quelle indicate all'art. 1, lettera B), punto 4) del CCNL (sotto gli 80 dipendenti).

I lavoratori (RSU/RSA) hanno diritto a essere pienamente informati sui programmi formativi delle aziende. I lavoratori hanno diritto a chiedere la partecipazione a tali programmi formativi. Le aziende dovranno motivare un eventuale rifiuto.

Stabilire un monte ore retribuito per la formazione ed una regolamentazione per la formazione dei lavoratori stagionali e/o a termine (eventualmente anche rinviando alla contrattazione di secondo livello).

Saranno oggetto di confronto tra le parti l'individuazione delle risorse necessarie ed i progetti formativi finalizzati alla crescita professionale dei lavoratori che saranno affidati alla bilateralità esistente.

INQUADRAMENTI

Modificare e aggiornare i profili professionali al fine di comprendere nell'inquadramento le nuove figure conseguenti ai nuovi modelli organizzativi ed alle specifiche prestazioni lavorative del settore termale conseguenti ad una domanda di servizi che, oltre alle prestazioni tradizionali, richiede con sempre maggiore frequenza prestazioni per la salute ed il benessere, le cure estetiche lo svago ed il tempo libero dei clienti delle strutture termali.

In un apposito incontro, annuale, le aziende forniranno alle OO.SS. territoriali ed alle Rsa/Rsu un quadro complessivo dell'inquadramento professionale di tutti i lavoratori, con il dettaglio delle anzianità professionali e di qualifica e dei programmi di promozioni e sviluppo delle carriere, nonché sui criteri e strumenti di valutazione dei lavoratori e delle forme retributive adottate a compenso della professionalità.

MERCATO DEL LAVORO, PRECARIETA, DIFESA DELL'OCCUPAZIONE

In considerazione della particolare rilevanza che assume la stagionalità nel settore termale, necessario introdurre una regolamentazione idonea a garantire la continuità occupazionale degli addetti. In particolare:

Diritto di precedenza , conferma per i lavoratori stagionali.

Periodo di prova

Non assoggettabilità al periodo di prova dei lavoratori assunti con contratto stagionale e/o a termine o che abbiano già prestato la propria attività lavorativa in qualunque modalità di rapporto di lavoro prevista dal CCNL in materia di Mercato del Lavoro, qualora tornino a prestare la loro attività lavorativa alle dipendenze della stessa impresa, a parità di mansioni.

Apprendistato

Prevedere l'obbligatorietà della formazione nonché le percentuali di conferma. Va posta a carico dell'azienda l'indennità economica durante il periodo di malattia anche senza ricovero ospedaliero.

Co.co.co., Interinali

Riconoscimento a tutti coloro che hanno con l'azienda un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa della normativa per malattia, infortunio, ferie e congedi etc. prevista dal CCNL, nonché di un compenso globale minimo di un lavoratore dipendente con pari funzioni e qualifica. Per i lavoratori interinali valgono le norme ed il trattamento economico previsti dalla vigente contrattazione.

Ai lavoratori dovranno essere fornite dettagliate informazioni di tutte le norme di sicurezza e di tutela della salute riferite all'azienda interessata che si assume il compito della formazione corrispondente

Lavoro a tempo parziale

Occorre regolamentare il lavoro supplementare con particolare riferimento alle maggiorazioni previste per gli

istituti differiti oltre ad elevare il limite dell'orario settimanale per i rapporti di lavoro a part-time: minimo 20 ore massimo 35 ore settimanali.

Prevedere la possibilità di ricorrere al lavoro a tempo parziale in via preferenziale per le lavoratrici madri.

BILATERALITÀ

Prevedere la costituzione di un ente bilaterale al quale affidare, tra l'altro, il compito di individuare forme di sostegno al reddito per i lavoratori sprovvisti di ammortizzatori sociali delle aziende termali che versino in stato di crisi o che debbano attuare programmi di ristrutturazione, ed in rapporto al carattere stagionale o comunque a termine della attività lavorativa.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Richiedere la costituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa al SSN.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Nel riconfermare la validità dell'istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria occorre recuperare i ritardi che ne hanno impedito il decollo e prevedere l'incremento della quota a carico delle imprese.

PARI OPPORTUNITÀ

Introdurre un protocollo condiviso al fine di realizzare, in sede di contrattazione decentrata, momenti di confronto negoziale sui temi del mobbing e delle molestie sessuali.

NORMATIVE

Vanno aggiornate ed armonizzate le normative in materia di congedi parentali, maternità diritto allo studio, lavoratori discontinui, indennità di malattia.

SALARIO

È necessario garantire il potere di acquisto dei salari attraverso il recupero del differenziale di inflazione del biennio precedente, ed un incremento salariale per il biennio 2003/2005 sulla base dell'inflazione tendenziale (o attesa) nonché della produttività non distribuita in sede territoriale.