

TDS CONFESERCENTI, Piattaforma rinnovo CCNL 16/04/2003

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI.

Premessa

Filcams, Fisascat, Uiltucs con il rinnovo del Contratto Nazionale del Terziario, riconfermano pienamente la validità della valenza del Contratto nazionale di settore, quale strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie:

per affrontare e gestire i processi di trasformazione e di internazionalizzazione che investono i settori, offrendo al contempo uno strumento di regolazione degli stessi; ed il ridimensionamento dei settori primario e secondario. Il Mercato, sempre più, si sviluppa sulla capacità delle aziende di offrire qualità dei prodotti e dei servizi, migliorandole, le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno di questo cambiamento, salvaguardando e migliorando l'occupazione, la difesa del reddito e dei diritti nei luoghi di lavoro. La qualità del servizio dipende anche da una buona qualità del lavoro nel settore e anche per questo il Contratto Nazionale assume un ruolo sempre più innovativo ed importante quale strumento avanzato di regolazione dei processi di trasformazione e di internazionalizzazione che investono i settori, offrendo al contempo uno strumento di regolazione degli stessi;

Filcams, Fisascat, Uiltucs, in dipendenza di una attività di analisi e di confronto con il Contratto Nazionale in vigore, e in considerazione delle mutate condizioni del mercato del lavoro e delle condizioni dei lavoratori, anche visto il quadro normativo in materia di lavoro in continua trasformazione.

per affrontare e gestire i processi di trasformazione e di internazionalizzazione che investono i settori, riconfermando il pieno rispetto delle autonomie di tutte le parti e del libero svolgersi del contratto nazionale di lavoro, il Contratto Nazionale sempre più attuale strumento, di regola e principi generali validi per tutti i lavoratori in tutto il Paese.

regolare, migliorandole, le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno di questo cambiamento. Si ritiene che il Contratto Nazionale di lavoro, al fine di essere sempre più attuale strumento di regola e principi generali validi per tutti i lavoratori in tutto il Paese, deve essere capace di cogliere il decentramento istituzionale in atto, ma al contempo cogliere la necessità di un passaggio dalla direzione centrale a quella periferica, e di un passaggio dalla contrattazione di 2° livello aziendale/territoriale e la salvaguardia del complesso solidaristico di norme contenute nel CCNL.

Nel riconfermare il pieno rispetto della titolarità delle autonomie di tutte le parti e del libero svolgersi del contratto nazionale di lavoro, il Contratto Nazionale sempre più attuale strumento, di regola e principi generali validi per tutti i lavoratori in tutto il Paese è oggetto di valutazione congiunta tra le parti, ma di decisione unilaterale.

definire sempre più norme capaci di cogliere il decentramento istituzionale in atto, ma al contempo cogliere la necessità di un passaggio dalla direzione centrale a quella periferica, e di un passaggio dalla contrattazione di 2° livello aziendale/territoriale e la salvaguardia del complesso solidaristico di norme contenute nel CCNL.

1) Relazioni sindacali/Diritti di informazione

far diventare il Contratto Nazionale sempre più uno strumento di regole e principi generali validi per tutti i lavoratori in tutto il Paese;

Per rendere più attuale lo strumento del contratto nazionale, al fine di un appropriato controllo dei processi e della loro gestione, il Contratto Nazionale deve essere capace di cogliere il decentramento istituzionale in atto, ma al contempo cogliere la necessità di un passaggio dalla direzione centrale a quella periferica, e di un passaggio dalla contrattazione di 2° livello aziendale/territoriale e la salvaguardia del complesso solidaristico di norme contenute nel CCNL.

- introduzione di una normativa che salvaguardi i livelli occupazionali, tramite passaggio diretto del personale, nel caso di cambio di appalto;

- lattiviti di merchandising, promoter, collaborazioni coordinate continuative-occasionali, terziazioni, appalti, ecc., non deve riguardare oggetto principale e le mansioni caratteristiche dell'attività dell'impresa in cui essi prestano la loro opera, questo al fine di evitare che tali tipologie di lavoro diventino sostitutive del lavoro subordinato.

2) Secondo livello di contrattazione - territoriale-aziendale

Nel riconfermare la validità del secondo livello territoriale o aziendale di contrattazione si chiede di introdurre fra le materie oggetto del diritto di informazione, confronto e negoziato anche quello relativo al calendario annuo delle aperture domenicali e festive per favorire la disponibilità volontaria dei lavoratori attraverso un confronto e negoziato in merito alla loro programmazione.

Si chiede inoltre di attivare ulteriori confronti fra le parti a livello decentrato qualora vi siano problemi occupazionali, al fine di individuare soluzioni che consentano il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori che, anche a causa della difficoltà di reinserirsi nel settore. A tale scopo gli enti bilaterali dovranno individuare adeguati percorsi formativi, sottolineando la necessità di rendere il percorso negoziale maggiormente esigibile.

3) Evoluzioni a livello europeo

Si richiede istituzione di una commissione nazionale con il compito di analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, che operi di concerto con il sistema bilaterale esistente, in particolare riferito a:

- dialogo sociale europeo settoriale;
- evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;
- responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
- diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- Società europea Coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

4) Diritti sindacali

Al fine di superare il contenzioso in essere riguardante i diritti sindacali in materia di RSA-RSU, si richiede di chiarire la norma contrattuale relativa alle suddette, sulla base di quanto previsto dagli accordi di regolazione della materia e dallo Statuto dei diritti dei Lavoratori.

Si chiede inoltre che i datori di lavoro allatto dell'assunzione consegnino gratuitamente a ogni lavoratore il contratto collettivo nazionale di lavoro.

5) Pari opportunità

Si richiede la trasformazione del Gruppo di lavoro in una Commissione paritetica permanente, capace di rendere possibile la realizzazione dei compiti assegnati dal CCNL.

Per quanto riguarda le discriminazioni dirette-indirette, si richiede che le imprese (indipendentemente dal numero delle lavoratrici e dei lavoratori) invino i dati salariali e quant'altro previsto dalla legge n. 125, oltre che alle RSA-RSU e alle OO.SS., anche all'ente bilaterale nazionale e territoriale, affinché possa monitorare il fenomeno.

Particolare attenzione va rivolta al fenomeno delle molestie sessuali, individuando un codice di condotta di carattere generale da inserire nel CCNL, quale schema base perfezionabile dalla contrattazione di 2° livello.

6) Mobbing

Allo scopo di combattere forme implicite ed esplicite di azioni tese a minare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, si richiede che la commissione paritetica nazionale, approfondisca questo argomento e preveda interventi efficaci per eliminare atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro.

7) Congedi parentali

Si richiede di definire le modalità di richiesta in caso di congedi per gravi e documentati motivi familiari-personali, nonché le modalità di partecipazione ai corsi di formazione necessari per il rientro.

Si richiede che la contrattazione di secondo livello, preveda tra le materie ad essa assegnate, quanto previsto art. 9 della legge 53/2000.

In relazione ai congedi per formazione di cui all'art. 5, si richiede la definizione della percentuale di lavoratori che possano accedere contemporaneamente e la riduzione dei cinque anni dell'anzianità prevista per la maturazione del diritto.

Si richiede, inoltre, un congedo retribuito pari a di tre giorni per il padre, in occasione della nascita di un figlio e che tale diritto sia applicabile in tutte le imprese indipendentemente dal numero dei dipendenti.

8) Mercato del lavoro

Nella piena riconferma delle attuali normative previste dal CCNL in materia di Mercato del Lavoro, si richiede la non assoggettabilità al periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto stagionale e/o a termine, qualora tornino a prestare la loro attività lavorativa nell'ambito della stessa impresa e a parità di livello. Si richiede inoltre, al fine di ridurre la precarietà dei rapporti di lavoro, di convenire la definizione di regole relative a criteri di priorità per i lavoratori con contratto a tempo determinato, anche con mansioni diverse, sulle assunzioni a tempo indeterminato. Il secondo livello definirle le modalità attuative.

8.1 Collaborazioni occasionali-coordinate continuative, marchandise, promoter

Al fine di ricondurre nel giusto alveo le collaborazioni coordinate continuative, occasionali, marchandiser, promoter, boxiste, si richiede la definizione di criteri che distinguano il lavoro autonomo da quello subordinato, anche in considerazione del confronto a suo tempo svolto. Si richiede inoltre la definizione di normative specifiche per la garanzia dei diritti e delle tutele, nonché l'impegno a non esercitare alcun potere direttivo e/o disciplinare nei confronti dei lavoratori parasubordinati né direttamente, né attraverso terzi. Si richiede, inoltre, la definizione di un compenso minimo che sia corrispondente e non inferiore al costo complessivo stabilito dai contratti collettivi applicati all'interno dell'azienda utilizzatrice e dalle norme di legge per il lavoro subordinato.

Le tipologie di impiego che non abbiano il carattere del lavoro subordinato, dovranno essere contenute in una percentuale che non intacchi il valore preminente del lavoro stabile tale da rappresentare una sua sostituzione. A tal fine si chiede che tale materia venga ricompresa anche tra quelle di contrattazione del secondo livello aziendale o territoriale.

8.2- Apprendistato

Fermo restando quanto previsto in termini di sgravi contributivi dalla legislazione in vigore, si richiede la conferma anticipata a metà del periodo di apprendistato.

Si richiede l'aumento dell'indennità economica in caso di malattia per la stessa durata prevista per i lavoratori a

tempo indeterminato.

Si richiede laumento percentuale del salario e linnalzamento della percentuale di conferma.

Va rivista la normativa, conservando la possibilitdi opzioni diverse (Art. 30 quinquies-durata), salvaguardando cosil demando al 2° livello di contrattazione ed alla bilateralit tenendo conto delle contro deduzioni espresse da un ufficio del Ministero del Lavoro.

8.3- Part-time

Si richiede di elevare il limite minimo delle ore previste per il part-time.

Lavoro supplementare: si richiede di chiarire che la percentuale di maggiorazione prevista per gli istituti differiti pari al 35%, si aggiunga alle percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario, festivo, domenicale, ecc.

Si richiede che **anche** le RSA-RSU possano prendere visione del registro nelle singole unitproduttive al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

Si richiede lannullamento della norma prevista dallart. 46 seconda parte del CCNL, circa il riproporzionamento per il part-time del periodo di comperto della malattia.

Si richiede per i part-time verticali che le ore di straordinario, siano equiparate a tutti gli effetti al lavoro supplementare.

In merito al part-time post maternit si richiede laumento della percentuale degli aventi diritto. Si richiede inoltre che tale diritto sia riconosciuto anche nelle unitproduttive al di sotto dei 30 dipendenti.

Si richiede la definizione di chiari criteri di precedenza, sia per le trasformazioni a tempo pieno sia per lincremento delle ore sino al raggiungimento dellorario a tempo pieno.

9) Classificazione

Si richiede che lente bilaterale nazionale costituisca una banca dati relativa alle professionalit con il supporto degli Enti Bilaterali Regionali e territoriali; che effettui una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori.

Si richiede inoltre che laggiornamento della classificazione sia effettuata entro il primo biennio e che a tale scopo, siano costituite apposite commissioni per aree, comparti, settori.

Si richiede infine di introdurre le figure professionali legate alla new economy e dipendenti Agenzie lavoro interinale.

10) Malattia

Si richiede la conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica. Si richiede inoltre lintegrazione, da parte delle aziende, dal quarto al ventesimo giorno, della indennitdi malattia corrisposta dall INPS, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione netta.

11) Lavoro domenicale-festivo

In considerazione del fatto che il lavoro domenicale-festivo non da considerarsi ordinario e si basa sulla

volontariet si richiede di chiarire che la percentuale di maggiorazione pari al 30% deve essere corrisposta a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro. Si richiede, inoltre, che nel secondo livello di contrattazione si sviluppino confronti negoziali in relazione all'organizzazione del lavoro, come richiesto all'art. 2.

12) Previdenza Integrativa

Si richiede che la quota a carico delle imprese sia portata all'1%. Si richiede inoltre di inserire gli apprendisti.

13) Assistenza sanitaria integrativa

Nel confermare la centralità del Servizio Sanitario Nazionale Pubblico, si richiede istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa che faccia tesoro della esperienza positiva realizzata sulla materia dal Quas. I soggetti interessati dovranno essere tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di lavoro. Il CCNL dovrà definire le necessarie destinazioni economiche per l'avvio di un sistema di assistenza integrativa, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa aziendale.

14) Quadri

Si richiede la rivalutazione delle indennità di funzione. Si richiede la definizione di regole relative alla reperibilità per alcune figure professionali e la conseguente indennità economica. Si richiede inoltre di innalzare le tutele previste per la mobilità trasferimenti passando dai 55 anni attuali a 50. Va inoltre aumentata la quota a carico delle aziende per il Fondo QuAS e Quadrifor.

15) Bilateralità

Va previsto un miglioramento dei compiti affidati dalle parti sociali agli enti bilaterali in relazione alla effettiva valorizzazione ed erogazione dei servizi. Vanno individuate forme di sostegno al reddito per i lavoratori che attualmente sono sprovvisti di ammortizzatori sociali e sono coinvolti in processi di ristrutturazione, riorganizzazione, che comportino la sospensione momentanea del rapporto di lavoro, attraverso la costituzione di un fondo apposito finanziato dalle imprese. A tale scopo si propone di riaffrontare la congruità delle quote da destinare all'Ente Bilaterale per tale fine. Si potranno prevedere, a carico del fondo, progetti di formazione e/o riqualificazione al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro in sinergia con il fondo previsto per la formazione (FOR.TE).

Vanno inoltre, istituite banche dati relative alle tipologie di impiego suddivise per professionalità. Inoltre presso gli enti si propone di attivare sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa. Si ritiene, altresì, necessario effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli enti finalizzata all'ottimizzazione dei compiti contrattuali previsti, non escludendo anche fasi di unificazione degli stessi.

16) Formazione

Considerata la direttiva europea, gli accordi interconfederali e i rimandi alla contrattazione previsti dalla legge n. 53/2000 sulla formazione continua, si chiede di precisare nel CCNL che la stessa deve essere effettuata durante l'orario di lavoro. Si richiede inoltre l'attivazione di sportelli di servizio al suddetto fondo.

17) Trasferimenti

Fermo restando la norma prevista dall'art. 13 della legge n. 300/70 (il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo), si chiede di introdurre un preavviso di 15 giorni.

18) Ferie

Si richiede la possibilità su richiesta scritta del lavoratore, di cumulare le ferie su due anni, al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori stranieri, la possibilità di rientro nel proprio paese di origine.

19) Salute-sicurezza

Si richiede un aumento del monte ore a disposizione dei RLS e un incremento delle ore per la formazione degli stessi.

20) Salario

Al fine di garantire l'effettiva copertura del potere di acquisto dei lavoratori e sulla base di quanto affermato in premessa, si richiede un aumento salariale pari a 107 euro al 4° livello riparametrato (in riferimento ai tassi di inflazione tendenziali per il 2003-2004, al recupero del differenziale di inflazione del biennio precedente e tenendo conto dell'andamento del settore). La base di calcolo, riferita al quarto livello, quella consolidata dai rinnovi contrattuali precedenti.

LINEE DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DELLA PARTE SPECIALE DEL CCNL, RIGUARDANTE GLI OPERATORI DI VENDITA (EX VV.PP.)

PREMESSA

In questo rinnovo contrattuale necessario conseguire il miglioramento di alcuni trattamenti specifici del Venditore Diretto fermi da notevole tempo.

Sulla base di queste considerazioni si richiede quanto segue:

1) PROFILI PROFESSIONALI I

Inserire un primo livello super e relativo trattamento economico, con la seguente dizione: all'O.d.V. può essere formalmente affidato l'incarico di coordinamento di altri venditori, il secondo livello definirà un specifico compenso aggiuntivo alla normale retribuzione complessivamente percepita dal lavoratore.

2) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Leventuale proposta aziendale di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato in quello autonomo di agente, dovessere discussa nel secondo livello e comunque necessario: assicurare il rispetto della volontà del lavoratore ad accedere a tale trasformazione ed il rifiuto da parte del lavoratore non può rappresentare gli estremi di giustificato motivo di licenziamento; prevedere un periodo di prova nel nuovo rapporto con il diritto di ripensamento ed il ripristino del precedente rapporto; il mandato di agenzia dovrà garantire comunque nei primi due anni un trattamento economico al netto di spese, oneri vari, non inferiore al reddito netto percepito nell'ultimo anno precedente la trasformazione.

3) TUTELA DEL POSTO DI LAVORO

Miglioramento della normativa, abbassando il limite degli ottanta dipendenti per la sua applicazione ed estendendola anche ai casi di malattia professionale.

4) SCATTI DI ANZIANITÀ

Adeguamento del valore degli scatti di anzianità

5) RISCHIO MACCHINA

Aggiornamento della normativa in particolare per quanto concerne il massimale di concorso delle spese da

parte dell'azienda per la riparazione dell'automezzo.

6) POLIZZE ASSICURATIVE

Elevazione dei valori delle polizze assicurative integrative dei trattamenti INAIL sia per il caso di morte, sia per l'invalidità permanente dell'IO.d.V. a carico del datore di lavoro.

7) RETRIBUZIONE

Applicazione degli aumenti retributivi che verranno definiti per il 3°, 2° e 1° livello del commercio, rispettivamente per IO.d.V. di 2a categoria, di 1a e 1a super. Il secondo livello definirà la struttura retributiva dell'incentivazione.