



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO CHELAB

Sistema di Relazioni Sindacali

Si richiede di prevedere incontri, a cadenza semestrale, dedicati all'esercizio del Diritto di informazione, durante i quali l'Azienda illustrerà il proprio andamento economico e le proprie strategie di sviluppo. Saranno inoltre affrontati temi quali: andamento delle diverse aree aziendali, dei singoli siti, nuovi programmi, carichi di lavoro, dati occupazionali (organici complessivi, inquadramenti, livelli salariali, ecc.), organizzazione del lavoro, esternalizzazioni.

A tali incontri, parteciperanno le OO.SS Nazionali e Territoriali e il Coordinamento Nazionale dei delegati di cui si richiede la formalizzazione e il riconoscimento di specifiche agibilità. Si richiede di definire le materie oggetto di confronto a livello Nazionale e a livello Territoriale.

Si richiede inoltre l'istituzione di una bacheca elettronica.

Diritti sindacali

Si richiede un monte ore di permessi retribuiti, necessari alle attività delle rappresentanze sindacali. L'azienda si farà carico delle spese di viaggio necessarie per gli incontri previsti a livello nazionale e per tutti quegli incontri stabiliti per cause diverse e su richiesta di una delle Parti.

Si richiede un monte ore supplementare di assemblea retribuita, onde favorire la partecipazione dei lavoratori fuori sede o in trasferta.

Si richiede di verificare l'istituzione del CAE.

Buoni Pasto

Si richiede l'innalzamento e la istituzione per coloro che non li percepiscono, del valore del buono pasto. Si chiede inoltre l'attribuzione del buono pasto anche ai lavoratori part time pari o oltre le 5h giornaliere (oltre le 4h se in regime di straordinario o straordinario festivo).

Si richiede l'erogazione del buono pasto anche in occasione dei permessi sindacali.

Classificazione e Inquadramento

In un settore come quello in cui opera Chelab, la competizione si gioca sempre di più sulla professionalità e le competenze. Per questo, il corretto inquadramento del personale dipendente è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

A tale scopo si richiede di istituire una commissione paritetica Professionalità e Formazione che definisca i criteri di avanzamento professionale e operi per eliminare gli eventuali fenomeni di sottoinquadramento; annualmente la commissione si riunirà per analizzare l'effettivo sviluppo delle professionalità e per elaborare le iniziative utili a tal scopo. Tale commissione si occuperà anche di Formazione, come meglio specificato più avanti.

Pari Opportunità

Si richiede di poter usufruire di 3 giorni di permesso retribuito aggiuntivo, in caso di nascita di un figlio, oltre a quanto già previsto dalla legge.

Si richiede l'istituzione di una commissione paritetica che abbia il compito di formulare proposte di azioni positive in tema di: congedi parentali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, opportunità di carriera etc.

In considerazione della particolare costituzione della platea dei dipendenti della CHELAB si richiede la definizione di strumenti atti a favorire i percorsi di carriera per tutti i lavoratori e le lavoratrici e per una migliore gestione di tempi di vita e di lavoro.

Salute e Sicurezza su Lavoro

Si richiede oltre all'applicazione di quanto previsto dalla vigente normativa in materia l'istituzione di una Commissione Paritetica su SSL, il cui compito sarà quello di elaborare e monitorare buone pratiche in tema di prevenzione dei rischi, inclusa la formazione specifica. Si richiede inoltre di temere incontri periodici di norma ogni 3 mesi o in ogni caso su richiesta.

Si richiede altresì di definire la metodologia più consona alla dimensione aziendale raggiunta per la designazione e l'agibilità dei RLS.

Particolare rilievo assume la valutazione del rischio stress lavoro correlato, tema sul quale si chiede un capitolo specifico di discussione, per identificare le eventuali modifiche da apportare all'organizzazione del lavoro.

Alla commissione potranno partecipare anche "esperti" esterni facenti parte delle OO.SS. stipulanti il CIA.

Formazione e Diritto allo studio

Si richiede vista l'importanza del tema della Formazione, fondamentale per la valorizzazione, la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze, l'istituzione di una apposita commissione.

Tale commissione si riunirà di norma due volte l'anno (o più volte se necessario su richiesta) per valutare insieme i fabbisogni e le conseguenti attività formative da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi.

Si chiede inoltre un innalzamento delle ore previste per il diritto allo studio e un ampliamento delle causali (includendo corsi per la conoscenza di lingue etc).

Previdenza Integrativa

Si chiede l'innalzamento del contributo aziendale alla previdenza integrativa contrattuale. Si chiede la possibilità di prevedere prestazioni integrative o supplementari.

Commissioni

Si richiede nel riconfermare il ruolo centrale svolto da ogni singolo lavoratore all'interno dell'azienda e dell'importanza che riveste la sua valorizzazione sotto il profilo professionale e umano, concordando di istituire delle Commissioni Tecniche di carattere informativo e propositivo attraverso il confronto su specifiche materie aventi particolare impatto sulla crescita professionale dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

Ciascuna Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da 1 unità per ciascuna componente sindacale da individuarsi tra i componenti del Coordinamento Nazionale, e si riunirà con cadenza semestrale. Le ore necessarie per l'espletamento delle attività previste rientreranno nell'ambito del monte ore assegnato al Coordinamento Nazionale.

Permessi visite mediche specialistiche

Si richiede il riconoscimento di permessi retribuiti, sino ad un massimo di 12 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro.

Permessi per malattia dei figli minorenni

Si richiede un pacchetto supplementare di permessi non retribuiti fruibili in caso di malattia dei figli minorenni, dietro presentazione del certificato del medico o pediatra di famiglia.

Piano Ferie

Si richiede la definizione e la condivisione entro il mese di aprile di ogni anno del piano ferie.

Lavoro Festivo

Si richiede la programmazione con apposita turnazione del lavoro festivo, del sabato e della domenica e la definizione di uno specifico trattamento economico.

Reperibilità/Trasferte

Si richiede l'istituzione di un apposito trattamento per la reperibilità e la trasferta.

Cessione permessi ROL e Ferie Solidali

Al fine di sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'Azienda, si richiede di introdurre la possibilità di cessione su base volontaria fra dipendenti di parte delle ore di permesso e delle ferie previste dal CCNL a favore di altri lavoratori/lavoratrici che abbiano già esaurito il monte ferie e permessi, con integrazione da parte dell'Azienda in ragione di 1 ora per ogni ora messa a disposizione da parte dei lavoratori.

Conciliazione tempi di vita / tempi di lavoro

Si richiede di definire durata, caratteristiche, e modalità di fruizione di specifici permessi a supporto di particolari esigenze di assistenza e tutela della persona e della famiglia, anche in sinergia con l'attuale sistema di welfare contrattuale nazionale.

Si richiede altresì la definizione di condizioni e caratteristiche per la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale.

Congedo parentale a ore

Si richiede di favorire la fruizione del congedo parentale ad ore.

Si richiede inoltre la possibilità di fruire dei tre giorni previsti per gravi motivi di famiglia anche nel caso degli affini.

PT post Maternità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Part time post Maternità, di cui si conferma integralmente il contenuto, si richiede di elevare la percentuale utile per la fruizione.

Avviso raggiungimento comparto

Si chiede di comunicare ai lavoratori con un preavviso di 30 giorni di calendario il raggiungimento del periodo di comparto. Anche al fine di avanzare richiesta di aspettativa ai sensi del vigente CCNL.

Telelavoro e smartworking

Si richiede di fare un approfondimento al fine di verificare la applicabilità dell'Istituto.

Premio di Risultato

Si richiede di costruire un meccanismo per il riconoscimento del Premio di Risultato annuale collegato a parametri oggettivi di redditività e produttività misurabili e verificabili.

Welfare aziendale

Si richiede la possibilità di fruirne del Premio Aziendale anche attraverso le forme alternative previste dalle nuove norme in materia di Welfare aziendale.

In ogni caso ci riserviamo durante la trattativa di precisare e/o integrare le richieste di cui sopra

Roma, 9 aprile 2019