

# Ipotesi di piattaforma

## Premessa

Le OO.SS. unitamente alle RSU e RSA, ritengono che la contrattazione integrativa aziendale sia uno degli strumenti capaci di analizzare e affrontare adeguatamente le problematiche relative ai costanti mutamenti del mercato e della formazione, proprie dell'attività del settore.

Data l'espansione dell'Azienda sul territorio nazionale, si ritiene che il Contratto Integrativo Aziendale (di seguito denominato CIA), in vigore dal 1994, abbia la necessità di essere aggiornato in modo di armonizzare gli aspetti contrattuali da applicare ai dipendenti di tutte le filiali.

## 1-RELAZIONI SINDACALI

Riteniamo opportuno di istituire un livello di informazione e di Relazioni Sindacali teso a favorire un processo di partecipazione e di maggiore autonomia all'interno dell'organizzazione del lavoro e di conoscenza dei meccanismi di gestione dell'Azienda.

Tale processo di partecipazione è anche indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali tesi al miglioramento qualitativo del servizio, nonché all'individuazione di nuove aree di sviluppo territoriale e di servizi complementari.

Allo stesso modo diventa rilevante la garanzia della tenuta delle relazioni sindacali per quanto riguarda tutti i programmi dell'Azienda rispetto i processi di ristrutturazione, di concentrazione e di internazionalizzazione.

Diventa fondamentale, a tal proposito, la presenza in tutte le filiali di delegati RSU/RSA con i quali l'Azienda si impegna a presentare annualmente il programma di attività dell'anno successivo e i relativi obiettivi da perseguire.

Si chiede a tal fine, che vengano effettuati periodici incontri con le RSA/RSU, (indicativamente ogni quadrimestre), salvo esplicita e motivata richiesta di una delle Parti in tempi più ravvicinati, per discutere e concordare su materie sindacali quali: organici, mansioni e qualifiche, assunzioni a tempo determinato e di apprendistato, part-time, orari di lavoro, modifiche dell'organizzazione del lavoro.

Le Parti si confronteranno per eventuali percorsi di formazione continua da determinare, tenendo conto dell'importanza dell'aggiornamento professionale, nonché per discutere, con congruo margine di anticipo, su eventuali processi di informatizzazione e di innovazione tecnologica aventi degli effetti sulla professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ulteriore argomento di confronto rispetto agli obiettivi ed ai risultati dell'attività della Jungheinrich, sarà la rideterminazione del sistema premiante.

## 2-CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

E' necessaria la concertazione sulla compilazione di una declaratoria delle mansioni specifiche relative alle attività svolte dai dipendenti della Jungheinrich e relativo inquadramento dei livelli.

## 3- CONTRATTI A TERMINE

Si chiede, la creazione di elenchi dei lavoratori assunti con qualsiasi tipologia di contratto, al fine di formalizzare una graduatoria per filiale per l'assunzione a tempo indeterminato.

## 4-PART -TIME

Si ribadisce l'esigibilità di quanto previsto dal CCNL vigente.

#### 5-ORARIO DI LAVORO

Personale tecnici esterni:

Al fine di stabilire correttamente l'orario di inizio e fine turno di lavoro, diventa necessario dare maggiore precisione al termine di "Sede" di lavoro, poiché nei contratti individuali essa diventi il punto di determinazione dell'inizio e della fine dell'orario di lavoro, ristabilendo così i criteri della franchigia di 30' a carico del lavoratore.

#### 6-PERIODO DI COMPORTO

Si chiede l'estensione del periodo di comportamento sino a guarigione clinica in caso di gravi malattie, così come l'ampliamento dell'aspettativa non retribuita sempre per gravi malattie.

#### 7-REPERIBILITA'

L'utilizzo della reperibilità deve essere retribuito sia in misura fissa per il periodo della disponibilità richiesta ed integrato per le ore di effettivo lavoro, intendendosi per tale quello determinato dalla partenza dalla sede di lavoro (vedi punto 5) fino al rientro nella stessa, si richiede inoltre che vengano riconosciute tutte le maggiorazioni contenute nel CCNL del Terziario.

#### 8- TICKET BUONI MENSA

Si richiede l'adeguamento dei ticket buoni mensa.

#### 9- ASSICURAZIONE PER PERSONALE VIAGGIANTE

Si richiede la disponibilità dell'Azienda di farsi promotrice di una convenzione assicurativa in caso di incidenti con possibile ritiro della patente.

#### 10- PREMIO DI RISULTATO

E' da ridiscutere la modalità di determinazione e corresponsione nonché le quantità salariali del premio di risultato.