FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI 2011/2013

PREMESSA

Il contesto politico-economico-sociale dentro cui ci disponiamo al rinnovo del Contratto del terziario seppur caratterizzato da timidi segnali di ripresa, deve fare i conti con attacchi speculativi sulle economie dell'Europa occidentale che se non affrontati con tempestività e lungimiranza rischiano di far ripiombare nella crisi tutto il sistema economico Europeo.
I due anni che precedono (2008-2009) hanno evidenziato i danni prodotti sull'economia reale da un mondo finanziario senza regole e senza etica, con i suoi eccessi di speculazione.
Per il nostro Paese ha significato perdere in due anni, quasi sei punti e mezzo di ricchezza che hanno inciso pesantemente sul debito pubblico, sui bilanci delle famiglie, sull'occupazione e quindi sui consumi.
Questo periodo accosta delle asimmetrie con la crisi dei primi anni novanta; le finanziarie di elevato impatto sociale del 1992/1993, il patto per il lavoro, la politica dei redditi e la riforma del modello contrattuale del 23.7.1993 che ha gettato le condizioni per fare un buon contratto nel 1994.
Oggi in presenza di una diversa visione sindacale su come far progredire la società ed il lavoro fra un sindacato conflittuale ed uno partecipativo, abbiamo comunque l'opportunità data dall'accordo Interconfederale del 22 gennaio 2009 "Riforma degli assetti contrattuali", di procedere al rinnovo del CCNL con nuove e più avanzate regole.
Gli obiettivi di questo rinnovo sono multipli: offrire maggiori strumenti al decentramento contrattuale, migliorare alcune norme, aumentare gli strumenti di tutela e protezione sociale e aumentare il salario.

TEMA	RICHIESTA
Sfera di applicazione	In considerazione alla evoluzione intervenuta nel settore, si rende necessario l'ampliamento della sfera di applicazione offrendo un preciso riferimento ad aree di lavoro ed impieghi attualmente poco disciplinati a partire dai settori tecnologici e del terziario di mercato. In coerenza con l'ampliamento della sfera di applicazione vanno definite declaratorie e profili da inserire nell'inquadramento professionale. Inoltre ai fini di una migliore consultazione del contratto, sarebbe utile la previsione di parti "speciali" per singole aree e/o comparti quali: Distribuzione, servizi alle imprese, servizi alle persone, ecc.
Modello contrattuale	Si propone l'integrale recepimento dell'accordo interconfederale 22 gennaio 2009, sulla ridefinizione degli assetti contrattuali e pertanto: • stabilire nel triennio la durata del CCNL sia per la parte normativa che economica; • confermare i due livelli di contrattazione: nazionale e territoriale e/o aziendale; • definire tempi e procedure per la presentazione delle piattaforme e le modalità di svolgimento delle trattative; • definire ed ampliare le materie del 2° livello di contrattazione; • definire le materie cui sarà possibile, nel secondo livello di contrattazione, derogare dal CCNL stabilendo limiti e modalità di realizzazione; • recepire l'IPCA quale indice di riferimento per fissare gli aumenti retribuitivi; • introdurre un elemento economico di garanzia per il 2° livello ed a valere per le imprese ed i dipendenti che non hanno contrattazione, finalizzato allo sviluppo del confronto negoziale decentrato.

Relazioni sindacali e diritti di informazione	➢ I diritti di informazione preventiva a livello aziendale devono essere estesi anche all'utilizzo da parte aziendale di merchandiser, promoter, cooperative di lavoro e stagisti. ➢ Nel caso di appalti le imprese appaltanti devono prevedere nel capitolato di appalto l'impegno alla applicazione dei CCNL di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. Vanno inoltre disciplinate le modalità per i cambi di appalto di servizi in concessione (es.: Agenzie Tributarie, Parcheggi, ecc.) ➢ Nel caso di terziarizzazioni vanno previsti confronti preventivi finalizzati ad intese che salvaguardino l'occupazione, l'applicazione del CCNL e della contrattazione aziendale in atto.

Diritti Sindacali	➢ Comprendere ai fini del computo dei diritti sindacali, anche i lavoratori assunti con contrattato di apprendistato, di inserimento, a termine e somministrati. ➢ Prevedere la possibilità per le OO.SS., di indire assemblee sindacali anche in assenza di RSA/RSU. ➢ Aumentare il monte ore di permessi sindacali retribuiti per RSA/RSU per le imprese fino a 200 dipendenti. ➢ Mutualizzare gli eventuali diritti sindacali non utilizzati nell'anno.

Composizione delle controversie	➢ Aggiornare le attuali norme contrattuali riaffermando la natura volontaria dell'accesso alle opzioni previste nel CCNL. ➢ Prevedere l'obbligo del confronto, finalizzato ad intese per armonizzare la materia qualora fossero introdotte modifiche normative rispetto alla conciliazione ed arbitrato.

Bilateralità	➢ Rendere cogente l'obbligatorietà della contribuzione prevista agli Enti Bilaterali. ➢ Prevedere quote di finanziamento aggiuntive all'Ente Bilaterale per la gestione di forme di sostegno al reddito previste dalla legislazione. ➢ Assegnare compiti aggiuntivi quali quello dell'intervento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la composizione delle controversie: conciliazione e arbitrato e per la gestione della possibile mutualizzazione dell'indennità di malattia. ➢ Ampliare i compiti (es.: Certificazione, DURC, ecc.)

Mercato del lavoro	
Contratto a tempo determinato	➢ Introdurre la possibilità dell'esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni con contratto a termine. ➢ Individuare criteri per determinare le priorità alle assunzioni a tempo indeterminato
Contratti di inserimento	➢ Incrementare la percentuale di conferma a tempo indeterminato ➢ Considerare utile il periodo lavorativo ai fini dell'anzianità di lavoro in azienda.
Apprendistato	➢ Prevedere la conferma anticipata a tempo indeterminato ➢ Aumentare la copertura economica in caso di malattia
Part Time	➢ Congelare le clausole flessibili e/o elastiche per post-maternità fino ai 3 anni di vita del bambino. ➢ Usufruire del diritto alla riduzione di orario post-maternità anche per i part-time con orario individuale superiore alle 24 ore settimanali.

	➢ Individuare causali per il diritto di priorità al passaggio a tempo pieno. ➢ Sancire che la maggiorazione del 30% per le prestazioni domenicali spetta comunque anche a quanti hanno nel loro contratto individuale il riposo di legge in giornata diversa dalla domenica. ➢ Prevedere il consolidamento delle ore supplementari nell'orario individuale. ➢ Determinare che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare sia aggiuntiva a quella per il lavoro domenicale e/o festivo. ➢ Incrementare la percentuale delle lavoratrici che possono usufruire del diritto al part-time post maternità e che tale diritto sia effettivamente fruibile anche dalle lavoratrici che coprono funzioni di responsabilità nelle aziende al di sotto dei 20 dipendenti.
Classificazione	➢ Inserire nell'inquadramento i profili delle nuove figure professionali del terziario avanzato e terziario di mercato. ➢ Demandare al 2° livello spazi di negoziazione utili per accordi su profili e declaratorie che valorizzino la professionalità.
Orario e organizzazione del lavoro	➢ Rafforzare il confronto di 2° livello su orari e O.d.L. ➢ Prevedere in particolare per l'orario spezzato, un accorciamento del nastro orario giornaliero e la fissazione del tempo massimo di intervallo. ➢ Stabilire un tetto massimo di domeniche lavorabili per i lavoratori che nel contratto individuale hanno la previsione del lavoro domenicale. ➢ Individuare ambiti in cui il 2° livello può sperimentare forme di O.d.l. e orari che possano conciliare le esigenze del lavoro con quelle di vita dei lavoratori agendo sulle varie tipologie di impiego, sulle turnazioni e sulla distribuzione di orari che permettano flessibilità e partecipazione concordata.
Previdenza integrativa	➢ Prevedere l'adesione generalizzata alla previdenza integrativa attraverso l'iscrizione al fondo di tutti i dipendenti con il versamento obbligatorio a carico delle imprese fermo restando l'adesione libera e volontaria del lavoratore. ➢ Equiparare il versamento al fondo a carico delle aziende degli apprendisti con il tempo indeterminato.
Assistenza sanitaria integrativa	➢ Individuare strumenti di trasparenza e rispondenza alla realtà degli iscritti al Fondo prevedendo il versamento anticipato per la copertura annuale di assistenza. ➢ Estendere anche ai contratti di inserimento, l'iscrizione al Fondo. ➢ Equiparare il versamento per l'iscrizione al Fondo dei Part-Time ai Full-Time allineandolo ad un contributo mensile di € 10,00.
Formazione	➢ Prevedere percorsi negoziali che individuino modalità e opportunità per rendere fruibili i permessi e/o congedi per la Formazione Continua, anche attraverso il riconoscimento di un monte ore individuale di permessi per la Formazione Interprofessionale.
Sicurezza	➢ Recepire le modifiche di Legge definendo modalità e procedure. ➢ Prevedere normative per l'istituzione e l'operatività delle R.L.S.T..

Malattia	➢ Stabilire ai fini del computo per il mantenimento del posto di lavoro, l'anno civile 1° gennaio-31 dicembre. ➢ Integrare l'indennità di malattia dal 4° al 20° giorno al 100% della retribuzione
Trasferimenti	➢ Fissare un periodo congruo di preavviso con la previsione di un confronto finalizzato ad individuare una possibile intesa.
Congedi, permessi ed aspettative	➢ Elevare la percentuale dei lavoratori che contemporaneamente possono accedere ai permessi, congedi e/o aspettative per la formazione; ➢ Elevare a 300 ore annue i permessi non retribuiti per i lavoratori studenti; ➢ Dotare di un monte ore di permessi al fine di agevolare i lavoratori nell'inserimento dei figli al nido, scuola materna ed elementare.
Politiche di genere Pari opportunità Tutela e dignità della persona	➢ Introdurre un programma annuale di azione per la parità tra uomini e donne a livello orizzontale utile a consentire la realizzazione di misure volte a garantire le stesse possibilità di carriera. L'elaborazione di detto programma dovrebbe vedere attivo il ruolo della RSU/RSA.
Responsabilità sociale delle imprese	➢ Prevedere percorsi partecipativi delle RSU/RSA e delle OO.SS. alle fasi della progettazione e realizzazione delle pratiche socialmente responsabili, prevedendo verifiche sulla strategia, sull'andamento e sui risultati conseguiti. Per lo scopo si rende necessario stabilire percorsi formativi ad hoc da svolgersi unitamente a responsabili indicati dalle imprese.
Quadri	➢ Istituire un nuovo livello di inquadramento (Qs "Quadro senior") che valorizzi l'esperienza acquisita (competenze di settore) e/o la capacità di coordinamento nei progetti aziendali di colleghi con qualifiche allineabili a quadro o di alta professionalità e relativo parametro retributivo. ➢ Adeguare la quota di iscrizione a Quas portando la quota annuale a carico del quadro da € 40,00 a € 50,00 (+10,00 €) e quella a carico dell'azienda a €450,00. ➢ Definire un monte ore annuo di permessi retribuiti anche cumulabili, specificatamente dedicato alla formazione individuale, da utilizzare per coprire i fabbisogni formativi.
Operatori di vendita	➢ Aggiornare la retribuzione base con i criteri utilizzati per il CCNL TDS ➢ Elevare i valori delle polizze assicurative integrative dei trattamenti INAIL per i casi di invalidità permanente e di morte.
Salario	Aggiornare le retribuzioni prendendo a riferimento l'indice previsionale (IPCA) come previsto nell'accordo del 22.1.2009. 2011 – 2,0% 2012 – 1,8% 2013 – 1,7%