Piattaforma per il Contratto Integrativo Aziendale di CONBIPEL SPA

PREMESSA

Con la proposta del contratto integrativo le OOSS Nazionali, Territoriali FILCAMS FISASCAT UILTUCS e RSA/RSU, tenuto conto delle trasformazioni che l'azienda sta vivendo e della sua nuova veste, mirano al miglioramento e all' uniformazione dei trattamenti tra lavoratori oltre che al consolidamento di un sistema di relazioni sindacali strutturate ed efficaci peraltro già avviato positivamente con la sottoscrizione in data 26/02/10 del protocollo di relazioni sindacali.

In questo spirito le OO.SS. presentano le seguenti richieste per la stipula del contratto integrativo aziendale, di cui il protocollo sulle relazioni sindacali diventerà parte integrante:

DIRITTI SINDACALI

Dato l'avvio della trattativa nazionale per la discussione del CIA, si chiede di prevedere l'istituzione del coordinamento nazionale di RSA/RSU e il riconoscimento da parte dell'azienda delle spese di viaggio necessarie per tali incontri.
Si chiede inoltre di aumentare il monte ore dei permessi dedicandone una parte specificatamente agli incontri del tavolo nazionale.

SPORTELLO SINDACALE SEDE

Data l'intensificazione delle tematiche sindacali, si chiede di prevedere nella sede aziendale di Cocconato l'istituzione di uno spazio interno all'azienda a disposizione delle RSA/RSU attrezzato per poter dare assistenza ai dipendenti.
Si chiede inoltre di poter utilizzare uno spazio dedicato ai temi sindacali all'interno del giornalino aziendale.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Nel ribadire la centralità del tema, si chiede di migliorare l'agibilità sindacale degli rls, potenziare gli strumenti a disposizione degli stessi (es.: registro degli infortuni) e agevolare il confronto con l'azienda al fine di prevenire situazioni di rischio.

PARI OPPORTUNITA'

Al fine di dare piena applicazione alla legge 125/91, relativa alle azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro e con riferimento al CCNL di categoria, si chiede all'azienda di: programmare specifici percorsi formativi dedicati alle lavoratrici al rientro dal periodo di maternità/congedo parentale; evitare o superare quelle modalità organizzative che si presentassero pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel sottolineare l'importanza che la formazione riveste per tutti i dipendenti impiegati nella sede, magazzini e punti vendita con le loro diverse specificità, si chiede

all'azienda di elaborare piani di formazione da sottoporre al confronto preventivo a livello territoriale, prima della stipula degli accordi nazionali, da realizzarsi anche con l'utilizzo di risorse precedentemente destinate dal sistema pubblico, aderendo ai Fondi allo scopo istituiti e già operativi, nonché mediante fondi contrattuali bilaterali nazionali e territoriali (For.te., Fonter, Ente bilaterale territoriale, etc…).

ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Al fine di diminuire il disagio dei lavoratori legato all'estensione degli orari di lavoro e alla loro flessibilità, e di favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, si propone:

- Di realizzare un confronto annuale a livello di punto vendita finalizzato alle intese sull'organizzazione degli orari di lavoro, sui presidi necessari (domeniche e festivi) e sui calendari delle aperture; oltre a incontri periodici o su richiesta delle ooss territoriali/rsa per la verifica delle intese e la risoluzione di eventuali problemi;
- Di prevedere il confronto preventivo con le OOSS/RSA a fronte di eventuali necessità di spostamento del riposo settimanale;
- Di verificare la disponibilità dei lavoratori con orario part time ad eventuali aumenti di orario, anche temporanei, nei periodi di maggior attività, prima di procedere ad assunzioni esterne;
- Di prevedere forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita per la sede

TRASFERIMENTI

Per prevenire problematiche derivanti dalla comunicazione unilaterale di trasferimento da parte dell'azienda, si propone di istituire confronti con le RSA/RSU o OOSS territoriali, su richiesta del lavoratore interessato, finalizzati a trovare intese condivise.

APPRENDISTI

Con riferimento alle nuove normative di legge, per evitare l'abuso dell'apprendistato a scapito della formazione dei giovani, si chiede di aprire un confronto tra le parti rispetto alle casistiche di utilizzo.
Si propone inoltre di prevedere la possibilità di trasformazione anticipata con mantenimento degli sgravi aziendali come previsto dalle norme di legge.

PART TIME

Al fine di rendere il contratto part time meno penalizzante, si chiede, in caso di previsione delle clausole elastiche e flessibili, di incrementare l'indennità prevista dal ccnl.

INDENNITA' LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

In considerazione del disagio dovuto al lavoro nelle festività e nelle domeniche, si chiede all'azienda di incrementare l'attuale percentuale prevista dal ccnl e di armonizzare i trattamenti rispetto agli accordi territoriali.

SCONTISTICA

Si chiede di introdurre la scontistica per i dipendenti su acquisti interni pari al 20%.

AGEVOLAZIONI PER IL PASTO

Si chiede di attivare convenzioni o buoni pasto tali da supportare i dipendenti nelle spese quotidiane per il pasto

PREMIO VARIABILE

Si chiede di costruire un meccanismo per il riconoscimento di un premio di risultato annuale collegato a parametri oggettivi di redditività, produttività e qualità, misurabili, verificabili e realisticamente raggiungibili.

FILCAMS NAZIONALE e TERRITORIALI

FISASCAT NAZIONALE e TERRITORIALI

UILTUCS NAZIONALE e TERRITORIALI

RSA/RSU AZIENDALI