FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA 2011/2013

La centralità assunta dalla Distribuzione cooperativa nel contesto della Grande distribuzione organizzata italiana è universalmente nota; è lecito supporre che la sua affermazione in termini di leadership di mercato si sia realizzata soprattutto per il tramite della combinazione di due fattori essenziali: il continuo aggiornamento dei format di vendita ed una marcata sensibilità all'innovazione relazionale nell'ambito dell'offerta del servizio. Fattori, questi, che, direttamente o in forma mediata, implicano la partecipazione attiva delle risorse umane, il capitale più prezioso per un'entità aziendale attiva nel settore labour intensive per antonomasia.

Questo protagonismo in termini competitivi non è stato disgiunto in anni recenti da un positivo ruolo "anticongiunturale" dell'esperienza cooperativa, disponibile, nei contesti territoriali abbandonati da altri soggetti, ad investire e ad offrire occasioni occupazionali alternative: questa peculiarità, anche all'interno del CCNL, va congruamente valorizzata e, possibilmente, esaltata.

Una profonda riforma delle relazioni sindacali settoriali, più funzioni alla bilateralità, un rinnovato impegno per accrescere la qualità del lavoro, un'attenzione maggiore ai diritti individuali dei lavoratori, un rilancio delle politiche di genere ed una risposta congrua in termini salariali, secondo la FISASCAT, possono essere gli argomenti sui quali sperimentare livelli più avanzati di confronto negoziale con le controparti firmatarie di un CCNL che può e deve raccogliere la sfida della modernità e del cambiamento.

Tema	Richiesta
Sfera di applicazione. *Le imprese cooperative della distribuzione del farmaco e della vendita dei libri applicano forme contrattuali non rispondenti alla natura delle stesse aziende ed alle specifiche caratteristiche del rapporto di lavoro.*	Si propone l'ampliamento della sfera di applicazione del CCNL ai dipendenti di dette imprese e di indagare le probabili linee evolutive del settore in riferimento ai servizi ed attività accessorie da offrire alla clientela (es.: distributori di carburante, consegna domiciliare, ecc.). In coerenza con l'ampliamento della sfera di applicazione, si renderà necessario procedere all'introduzione della declaratoria, dei profili e degli esempi enunciati nell'articolato contrattuale afferente la classificazione per ciascuna nuova figura professionale eventualmente inserita.
Sistema delle relazioni sindacali. *L'attuale organizzazione del sistema delle relazioni sindacali, concepito in ragione di situazioni - interne ed esterne alle imprese – non più attuali, non sempre è in grado di operare una reale messa a sistema delle potenzialità delle Parti.*	L'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 opera una netta discontinuità rispetto al passato e dà la concreta possibilità di modernizzare ambiti, ruoli e finanche significati della contrattazione collettiva: un suo integrale recepimento si rende utile e opportuno; pertanto si propone di stabilire, tanto per la parte economica che per quella normativa, nel triennio la durata del CCNL e di confermare l'assetto della contrattazione settoriale strutturata su due livelli (nazionale e territoriale e/o aziendale); di definire tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali e per le modalità di avvio e di svolgimento delle trattative per il rinnovo del CCNL e dei contratti integrativi, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative per il rinnovo; di introdurre un meccanismo che, dalla data di scadenza del CCNL precedente, riconosca una copertura economica (da stabilirsi nella sua consistenza, natura e modalità di corresponsione) per i lavoratori; di prevedere l'adozione di forme finalizzate a rendere effettiva la diffusione della contrattazione integrativa e l'introduzione di elementi economici di garanzia per i lavoratori che, comunque, non beneficiano degli effetti economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

Diritti sindacali. *La capacità di cogliere ed interpretare per tempo i cambiamenti dei mercati e di adattarvi la propria struttura organizzativa è prerequisito essenziale per competere ed affermarsi nel settore della grande distribuzione. Ma questo continuo sforzo di adattamento si realizza, inevitabilmente, con il coinvolgimento partecipativo e convinto delle comunità professionali che nelle imprese operano; alla qualità ed alle caratteristiche di questo coinvolgimento – e non di meno al clima in cui lo stesso si realizza - è direttamente legato il livello di condivisione sulle strategie e gli obiettivi, quindi il successo o meno di ogni programma o progetto finalizzati ad attuarli.*	Si propone di stabilire sessioni informative in ordine all'andamento della raccolta del prestito sociale, nonché sessioni informative a carattere preventivo relative a programmi e processi di terziarizzazione, di esternalizzazione e di internalizzazione; come pure si propone di prevedere occasioni di confronto dedicate a valutare consistenza e natura dell'impiego di merchandiser, promoter e stagisti, a livello di ciascun punto di vendita. Relativamente agli appalti e/o agli affidamenti di servizi, si auspica la formulazione di un articolato contrattuale utile a scongiurare la dispersione delle professionalità insistenti sull'appalto/servizio e finalizzato a garantire ai lavoratori interessati dal cambio d'appalto o coinvolti nell'affidamento di servizio l'invarianza degli istituti normativi e retributivi previsti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali appartenenti alle confederazioni sindacali di cui fanno parte le federazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa. Per i contratti di appalto e/o di affidamento di servizi sarebbe utile prevedere nei capitolati l'esplicito obbligo per le imprese fornitrici di servizi di produrre semestralmente il Documento unico di regolarità contributiva e, laddove prevista, la certificazione attestante l'integrale rispetto del CCNL di riferimento rilasciata dall'ente bilaterale di derivazione contrattuale del settore di appartenenza, ovvero, nei settori nei quali non è previsto il rilascio della certificazione da parte dell'ente bilaterale, l'autocertificazione circa l'osservanza degli obblighi contrattuali; si richiede, in argomento, che detta documentazione, a richiesta delle RSU/RSA, sia messa a loro disposizione. Si propone di prevedere delle occasioni informative a livello aziendale per l'illustrazione dei programmi afferenti le gestioni differenti, anche parzialmente, dalle attività caratteristiche (per esempio, gestioni finanziarie ed immobiliari) e delle occasioni di confronto finalizzato ad intese sui modelli organizzativi dei punti vendita. In ordine agli strumenti delle relazioni sindacali, si auspica un rilancio dell'Osservatorio nazionale ed un contestuale ampliamento delle sue funzioni in relazione al monitoraggio della consistenza e delle caratteristiche dell'apprendistato, del contratto di inserimento, del contratto a termine e del part-time nel settore. Coerentemente con l'esperienza dell'Osservatorio nazionale in tema di occupazione femminile e di individuazione di azioni positive da realizzare, si richiede la possibilità, per ciascuna OO.SS., di nominare una Rappresentante sindacale per le politiche di genere (Ra.s.po.ge), dotata dell'agibilità congrua per rappresentare uno snodo qualificato nell'organizzazione del sistema settoriale delle politiche di genere d'impresa e un punto di riferimento affidabile per le lavoratrici. Le Ra.s.po.ge. potrebbero avere quale interfaccia naturale su dette importanti questioni le relative referenti aziendali (R.a.po.ge.). Ai fini del computo del monte ore complessivo per l'esercizio dei diritti sindacali, sarebbe auspicabile conteggiare anche gli apprendisti, i contratti a termine, i somministrati e i contratti di inserimento, in quanto anche queste figure (non meno di altre) necessitano di essere seguite e rappresentate sindacalmente; inoltre, in mancanza di RSU/RSA o in caso di ore residue di

	permessi sindacali non fruite, sarebbe utile prevedere la possibilità di mutualizzare il monte ore non impegnato e da gestirsi a cura delle OO.SS. firmatarie il CCNL.
Confronto per la internalizzazione. *Molte imprese cooperative hanno affidato fasi o funzioni connesse al servizio di vendita a terzi per conseguire risultati di efficienza e di economicità.* *Non sempre, tuttavia, l'effettuazione di dette fasi o funzioni si è attestata su standard apprezzabili.* *Non sono mancati negli ultimi anni casi nei quali lo scarso livello qualitativo dei servizi garantiti da terzi abbia negativamente influito nel rapporto fra imprese cooperative ed ambiente esterno.*	Si propone di prevedere nel CCNL l'istituzione di un tavolo di confronto a livello aziendale sui servizi esternalizzati, attivabile anche in caso di criticità riscontrate nella fornitura dei servizi affidata a terzi per ricercare le condizioni migliori in termini di sostenibilità organizzativa ed economica per operare la transizione di dette funzioni in carico ad altre entità (anche cooperative di produzione e lavoro promosse dai lavoratori impegnati sul servizio o appalto e seguite nella fase di start up dalle stesse imprese committenti), ovvero per consentire una loro re-internalizzazione.
Contrattazione di secondo livello. *La riforma degli assetti contrattuali introdotta dall'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 attribuisce importanza centrale al secondo livello negoziale (territoriale e/o aziendale), conferendogli la funzione di collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e, più in generale, al raggiungimento di obiettivi concordati ed afferenti il miglioramento della competitività o dell'andamento economico complessivo dell'impresa.*	Si propone di specificare le materie demandate alla contrattazione di secondo livello, da stabilirsi in coerenza coi contenuti dell'Accordo quadro, e di prevedere, nel novero delle materie demandate alla contrattazione integrativa, la trattazione di istituti di indubbio impatto sulle dinamiche di produttività, efficienza e redditività aziendali, quali l'orario di lavoro, i criteri e le modalità di svolgimento della prestazione, nonché l'organizzazione complessiva del servizio di vendita, del lavoro e delle dinamiche di professionalità, al fine di rendere maggiormente prossimi le fasi negoziali e regolative laddove i bisogni si manifestano. Si propone l'introduzione di un elemento retributivo di garanzia (ERG) per i lavoratori che non beneficiano di istituti retributivi previsti da contratti integrativi aziendali (o territoriali), nonché per quei lavoratori i cui contratti integrativi sono scaduti da un periodo di tempo superiore al semestre.
Welfare contrattuale. *Il welfare contrattuale di settore è chiamato ad un'assunzione di responsabilità ulteriore rispetto al perdurare di una crisi che investe le condizioni di vita dei lavoratori e di posizionamento delle imprese.* *L'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare e le occasioni di crescita in termini professionali rappresentano i cardini di un welfare di settore che andrebbe implementato per contribuire alla più compiuta definizione di quel diritto di cittadinanza che si conquista effettivamente soprattutto col lavoro.*	Si propone di prevedere un'adesione generalizzata, tramite il solo contributo aziendale, dei lavoratori a Previcooper; come pure si auspica l'estensione della possibilità di iscriversi allo stesso Fondo ai lavoratori con contratto a termine anche inferiore ai tre mesi ed ai contratti di inserimento (oggi entrambi esclusi), per superare delle insensate differenze di trattamento; per lo stesso motivo, si propone di introdurre il diritto alle prestazioni garantite dal fondo Coopersalute anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di inserimento e di omogeneizzare il contributo mensile a carico dell'impresa sia per i lavoratori a tempo pieno che a tempo parziale a 10,00 €. Si propone l'aumento del contributo all'Ente bilaterale nazionale al fine di poter congruamente porre in essere il servizio di integrazione al reddito per i lavoratori eventualmente sospesi dal lavoro; come pure si propone l'istituzione della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro presso l'Ente bilaterale nazionale. Sarebbe altresì auspicabile impegnare risorse in ambito bilaterale da dedicare al cofinanziamento (anche in concorso con le risorse della formazione interprofessionale) di rilevanti programmi di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale a rischio d'esclusione dal mondo del lavoro e per la realizzazione delle azioni positive volte a realizzare l'effettiva parità tra

	lavoratrici e lavoratori, nonché per introdurre elementi di premialità per le imprese cooperative che, nell'ambito della contrattazione con le OO.SS., introducano modelli gestionali, d'organizzazione d'orario e afferenti il mercato del lavoro innovativi. Inoltre, al fine di precostituire la necessaria massa critica utile a garantire equilibrio e sostenibilità alla gestione, si richiede di prevedere un unico Ente bilaterale del settore, di livello nazionale. In argomento di formazione continua, sarebbe opportuno prevedere una specifica sessione annuale a livello nazionale, al fine di verificare il reale apporto dei fondi interprofessionali per la formazione continua ai programmi formativi realizzati nel settore. Sarebbe inoltre auspicabile prevedere in forma esplicita ed univoca che i servizi offerti ai lavoratori dalla bilateralità di settore altro non sono che diritti individuali inderogabili compresi nei trattamenti minimi garantiti dal CCNL.
Responsabilità sociale. *Le pratiche socialmente responsabili poste in essere dalle imprese nella distribuzione cooperativa possono sempre più assurgere a modalità di verifica della distintività propria dell'esperienza mutualistica nel settore.* *Dette pratiche, però, hanno maggiori probabilità di avere esiti e di dare risultati se sono programmate, progettate e realizzate col coinvolgimento e la condivisione di portatori d'interessi, anche differenti da quelli imprenditoriali, che comunque appartengono alla comunità di fatto rappresentata dall'azienda.*	Si auspica un maggiore e compiuto coinvolgimento delle OO.SS. e delle RSU/RSA in ogni fase (dalla definizione strategica degli obiettivi alla verifica ex-post, passando per le analisi in itinere) della realizzazione delle pratiche socialmente responsabili, al fine di renderle, anche per i lavoratori, obiettivo qualificante e irrinunciabile del proprio agire. Allo scopo di rendere maggiormente qualificato il contributo delle RSU/RSA a detto importante ambito si propone di prevedere nel CCNL percorsi formativi ad hoc da svolgersi anche unitamente a responsabili indicati dalle imprese.
Pari opportunità, azioni positive e tutela della dignità della persona. *La consistente componente femminile in seno all'occupazione complessiva della distribuzione cooperativa, l'evoluzione dei modelli familiari ed il permanere delle differenze dei ruoli rispetto allo stato genitoriale, richiedono un approccio articolato ai temi delle pari opportunità uomo-donna, alle politiche di genere e, più in generale, alla programmazione degli orari di lavoro ed alle dinamiche di carriera*	Si propone la previsione dell'elaborazione di un Programma annuale di azione aziendale per la parità tra uomini e donne (Paaappud) finalizzato a fornire una pluralità di proposte atte a consentire l'integrazione della questione della parità di opportunità in tutte le attività ed i ruoli aziendali, la realizzazione di misure volte a rimuovere le trappole di genere e, più in generale a garantire ad entrambi i generi le stesse possibilità di carriera. Detto Programma dovrebbe essere elaborato congiuntamente a livello aziendale a cura di rappresentanti designate dalle aziende (R.a.po.ge.), dalle RSU/RSA e dalle Ra.s.po.ge. designate dalle OO.SS.
Permessi, congedi ed aspettative. *I tempi della vita e del lavoro, nella fase di transizione dei modelli familiari e relazionali che viviamo, necessitano di nuove e maggiori forme di conciliazione e di integrazione. La concreta possibilità di conciliare i tempi professionali con quelli dedicati all'affermazione della soggettività del lavoratore fuori dal lavoro costituisce*	Si propone, in tema di congedi non retribuiti, di permessi per corsi regolari di studio, di permessi per le 150 ore per il diritto allo studio e di aspettative non retribuite, di elevare la percentuale dei lavoratori che possono accedere ai predetti istituti rispetto a quelli in forza al momento della presentazione della richiesta. Si propone inoltre di elevare a 300 ore i permessi non retribuiti concedibili a ciascun lavoratore studente per ogni anno solare.

indubbiamente un elemento dal quale un'impresa socialmente responsabile ed orientata a praticare un approccio multi-stakeholder per provare la propria sensibilità sociale non può prescindere.	
Tipologie contrattuali di assunzione. *L'impegno condiviso a porre reciprocamente in essere le condizioni utili a realizzare all'interno della distribuzione cooperativa livelli di occupazione stabile e non precaria va rilanciato con comportamenti concreti e conseguenti.* *L'occupazione stabile e di qualità, il ricorso alle sole forme di flessibilità negoziata e la preferenza per le formule contrattuali di accesso al lavoro a causa mista debbono costituire i principi ispiratori di una parziale riformulazione della parte dell'articolato contrattuale dedicata alle tipologie d'assunzione.*	Si auspica di introdurre una diversificazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo per le quali sono attivabili i contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione – sia a tempo determinato che a tempo indeterminato -, al fine di rendere distinto (e distinguibile) il ricorso a dette forme di assunzione. In coerenza con la natura originaria del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, si propone che detta tipologia contrattuale sia ammessa esclusivamente per le fattispecie previste dalla legge. Per i lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato, sarebbe opportuno introdurre nel CCNL la previsione del rinvio alla contrattazione aziendale in materia di modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico delle imprese, e che lo stesso stabilisca, nelle more di intese a riguardo da raggiungersi a livello aziendale, meccanismi perequativi alternativi, comunque legati a parametri di efficienza e produttività misurabili e verificabili. Relativamente alla possibilità di poter procedere all'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato e di inserimento (o reinserimento), si auspica l'innalzamento della percentuale dei lavoratori da mantenere in servizio, precedentemente assunti con le stesse forme contrattuali, nel periodo di riferimento stabilito. Si rende necessario, per i contratti di inserimento, introdurre l'obbligo della validazione di conformità alle previsioni contrattuali dei Piani individuali di inserimento a cura dell'Ente bilaterale nazionale. Si propone di riconoscere al lavoratore apprendista, ai soli fini del trattamento economico, l'inquadramento nel livello da conseguire dodici mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato. Si auspica di prevedere esplicitamente che, laddove l'impresa non ottemperasse alla prevista comunicazione da rendere all'apprendista circa la verifica intermedia rispetto all'andamento del processo formativo, detta omissione comprovi la sussistenza delle condizioni oggettive e soggettive per l'assunzione a tempo indeterminato.
Orario di lavoro. *La distribuzione dell'orario di lavoro e l'articolazione effettiva dello stesso, oltre a sottostare a criteri di efficienza e di sostenibilità, dovranno sempre più essere improntate a regole univoche e uniformi all'intero territorio nazionale, senza esclusione alcuna per tipologia d'impresa, per modello di format di vendita o per ubicazione del punto vendita.*	Si propone l'aumento delle ore di permesso retribuite annue per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di quindici dipendenti. Si propone altresì la previsione della non frazionabilità della prestazione lavorativa giornaliera, ovvero di demandare alla contrattazione integrativa aziendale la facoltà di prevedere eventuali deroghe, che si dovessero rendere necessarie per comprovate esigenze tecnico-organizzative, debitamente compensate con un'indennità di disponibilità da stabilirsi nel suo importo minimo nel CCNL (ed integrabile dalla contrattazione integrativa aziendale). Si richiede l'introduzione di un meccanismo perequativo per la prestazione

La normativa contrattuale in materia di orario di lavoro è tema a massimo impatto sulla qualità della vita dei lavoratori e sulle performance aziendali, che tuttavia manifesta diversità di condizioni da lavoratore a lavoratore e da impresa ad impresa, non di rado arrivando a costituire un elemento di sperequazione fra addetti a cui si applica lo stesso CCNL. *Il livello contrattuale nazionale non può che assumere il compito di costituire un unico e coerente sistema di riferimento, che tuttavia non escluda la possibilità di normare condizioni specifiche e rispondenti alle necessità laddove, queste, dovessero palesarsi.*	lavorativa nelle aperture domenicali e nelle giornate festive, utile a ripartire l'onere del presidio dei punti di vendita.
Diritti individuali. *Dalla qualità della vita e del lavoro passa non di rado la fortuna delle imprese. Il lavoro, asset intangibile e componente principale del patrimonio di conoscenza dell'impresa, nel processo di creazione di valore, obbliga continuamente ad un'opera intensa di ridefinizione, gestione, monitoraggio e valutazione in termini di conoscenze, competenze e relazioni. La consistenza e la qualità dei diritti individuali dei lavoratori, prima e meglio di altri aspetti, definiscono il vero statuto dell'occupazione in ciascun settore.*	Si auspica l'innalzamento della durata minima del contratto part-time o, in alternativa, di introdurre la previsione di un meccanismo di consolidamento di una quota dell'orario supplementare prestato dai part-time che, sulla base di un riferimento storico, assicuri l'aumento dell'orario, in base percentuale, in un orizzonte temporale da stabilirsi (anche dalla contrattazione integrativa aziendale): al fine di rendere quet'ultimo meccanismo di consolidamento orario funzionale e non rigido, Si propone per il personale dipendente laureato in chimica e/o scienze farmaceutiche (o lauree affini) impiegato, allorché previsto dalla normativa sanitaria vigente, nel servizio di vendita di farmaci e parafarmaci, l'inquadramento minimo al primo livello. Si auspica di stabilire una percentuale di trasformazione di orari part-time in full-time; detto passaggio, per essere attivato, dovrà avere quale precondizione (elemento soggettivo) la volontà alla trasformazione dei lavoratori interessati e, come elemento oggettivo, la compatibilità in termini economico-funzionali (vi si procederà in assenza di ricorso a Cig, Mobilità e in ragione di positive dinamiche commerciali e di mercato). Si propone l'introduzione per ciascun livello di una pluralità di fasce, al fine di prevedere la possibilità di una progressione orizzontale in termini professionali da legare alla perizia, alla capacità ed alla competenza dimostrate nell'espletamento delle mansioni assegnate. Si auspica di prevedere l'obbligo contrattuale dell'onere della dimostrazione dei comprovati motivi tecnico-organizzativi in materia di esercizio dei poteri e delle potestà datoriali. Si propone, coerentemente alla normativa vigente in materia, di inserire nei contratti individuali dei lavoratori part-time il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni di lavoratori full-time. Si propone altresì il riconoscimento di un monte ore individuale di permessi per ciascun lavoratore per l'effettiva fruizione del diritto alla formazione interprofessionale (da implementare anche col sistema della formazione a voucher).
Conciliazione ed arbitrato. *Il rendere maggiormente celere e rispondente*	Si propone l'aggiornamento delle previsioni contrattuali in argomento di conciliazione ed arbitrato, riaffermando la natura volontaria dell'accesso alle

ai bisogni delle parti la soluzione delle controversie in materia di lavoro deve essere, non solo un'opportunità, ma un elemento cardine delle previsioni normative del CCNL, al fine di fornire a lavoratori ed imprese modalità di composizione delle vertenze congrue e non pregiudizievoli.	opzioni in merito già contenute nel CCNL e la loro totale gratuità per i lavoratori. Si auspica, altresì, di inserire espressamente l'obbligo di un confronto finalizzato ad intesa utile a regolare contrattualmente la materia, qualora fossero introdotte modifiche di ordine normativo rispetto alla conciliazione ed all'arbitrato, in difetto del quale le imprese non potranno far ricorso alle novazioni legislative eventualmente intervenute.
Quadri. *Il trattamento economico-normativo contrattuale del lavoratore quadro riveste, alla luce del bisogno di continuo aggiornamento del settore, un'importanza ed una centralità strategiche.* *La complessità di detta categoria professionale, perlopiù da ascriversi alle sue peculiarità, investe infatti direttamente la dimensione organizzativa (implicita e percepita) dell'impresa cooperativa e certamente contribuisce a migliorarne i livelli di efficienza e di competitività. Le posizioni organizzative dei quadri coniugano sovente elementi di rappresentanza, coordinamento ed autonomia gestionale, che andrebbero valorizzate e formalizzate più e meglio.*	Si propone l'introduzione di un'ulteriore categoria professionale superiore (Quadro S) che comprenda quei profili contraddistinti dall'esercizio continuativo di funzioni di coordinamento, ovvero dalla particolare perizia ed esperienza nello svolgere determinate attività, testimoniate dal livello di esperienza pluriennale su specifici ruoli. Si auspica inoltre, la rivalutazione dell'indennità di funzione (in quote non assorbibili) a valere sulle quattordici mensilità, nonché la definizione di regole relative alla reperibilità ed alla indennità economica da collegarvisi. Si propone infine di riconoscere al lavoratore quadro il diritto d'iscriversi, fermo restando il conseguente obbligo contributivo a carico dell'impresa, alla Cassa Assistenza Sanitaria Quadri del Terziario, Turismo e Servizi (QUAS) per le indubbie ricadute positive in termini di ampiezza e di articolazione delle prestazioni offerte dalla Cassa stessa.
Trattamento economico. *In termini salariali, per dare risposte congrue ai lavoratori che non producano effetti negativi dal lato della sostenibilità economica, che si tradurrebbero in una contestuale perdita netta di capacità competitiva e in una conseguente messa a rischio della tenuta occupazionale complessiva del settore, si deve necessariamente tenere conto, nel delineare le dinamiche retributive, di criteri quali la progressività, la programmabilità e la certezza.*	In applicazione dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, si auspica un incremento salariale a valere per il triennio 2011 / 2013 da calcolarsi - per ciascun livello - sulla base della somma della paga base nazionale conglobata, dell'indennità di contingenza e del numero medio degli scatti di anzianità complessivamente maturabili, impiegando l'indice previsionale IPCA (depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati). I dati ufficiali elaborati relativi alla variazione percentuale dell'indice IPCA per il triennio di riferimento danno:

Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
IPCA 2,0%	IPCA 1,8%	IPCA 1,7%

Si propone, pertanto, che l'aumento per il triennio della paga base corrisponda all'incremento derivante dall'applicazione di dette percentuali sulla somma della paga conglobata, della contingenza e della media degli scatti maturabili, attestandosi agli stessi valori delle conclusioni salariali di CCNL di settori similari.
Inoltre, si auspica un aggiornamento delle maggiorazioni contrattuali finalizzate a remunerare prestazioni caratteristiche.

Roma, 30 giugno 2010