PIATTAFORMA RINNOVO CIA ADECCO

Premessa

La presente costituisce la Piattaforma unitaria di FILCAMS FISASCAT UILTUCS Nazionali e degli RSA di ADECCO per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, tenuto conto delle risultanze della consultazione dei lavoratori.
La presentazione della piattaforma avviene tenuto conto delle modalità edelle tempistiche previste dal vigente CIA, al fine di consentire l'avvio e lo svolgimento del negoziato, finalizzato al raggiungimento di una nuova intesa.
La piattaforma tiene conto dell'evoluzione del settore delle agenzie per il lavoro e di ADECCO in esso; l'attuale scenario economico presenta segnali di ripresa dopo una fase delicata legata agli effetti della crisi economica.
In occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale si intende rafforzare e qualificare le relazioni sindacali per accompagnare i processi di evoluzione e di sviluppo dell'impresa e per migliorare le tutele e la qualità del lavoro del personale in essa impiegato.

Relazioni e diritti sindacali

Si intende confermare e rafforzare il sistema di relazioni sindacali in ADECCO, nella convinzione che sia utile a rafforzare processi di partecipazione, di governo dell'evoluzione dell'impresa, sua capacità di competere, tutele e qualità del lavoro;
-attenzione anche alla dimensione internazionale di ADECCO e delle sue relazioni sindacali;
-tempi certi per esercizio del diritto di informazione e consultazione;
-copertura da parte dell'azienda delle spese di rappresentanza sostenute dalle RSA nello svolgimento delle proprie funzioni;
-accesso alla strumentazione aziendale da parte delle RSA per l'esercizio delle funzioni di rappresentanza;
-rivisitazione e aggiornamento dei contenuti del protocollo delle relazioni sindacali in essere, anche alla luce dei nuovi accordi interconfederali;

Parte normativa

-estensione dell'ambito di applicazione del contratto integrativo ADECCO a tutte le società del gruppo;
-orario lavoro: valutare la possibilità di optare tra sistema 38 ore e sistema 40 ore;
-prevedere elasticità orario di lavoro tale per cui, nell'ambito dell'orario settimanale previsto, sia possibile entrare dalle 8 alle 10 e l'orario di uscita si determini in ragione della durata prevista per la prestazione di quel giorno;
-banca ore: processo autorizzativo in capo al direttore filiale;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r.a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI
00198 – Roma – Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 – fax 06.84242292
segreterianazionale@uiltucs.it

-pianificazione trimestrale delle ferie (fatta eccezione per SSC);
-nuova gestione per l'approvazione dei permessi tale per cui in caso di mancato riscontro entro 3 giorni lavorativi dall'inserimento a sistema, il permesso stesso viene automaticamente approvato (silenzio assenso);

-Welfare:

- introduzione pacchetto maternità; anche alla luce dell'evoluzione normativa, precedere la possibilità di godere del congedo parentale ad ore;
- prevedere un'integrazione economica al trattamento di astensione facoltativa per maternità;
- prevedere un trattamento aggiuntivo in caso di assenza per malattia del bambino;
- istituire un pacchetto di ore di permesso aggiuntive per sostenere visite mediche del lavoratore, del coniuge, dei figli e dei genitori;
- pagamento della carenza malattia a prescindere dal numero di eventi morbosi subiti durante l'anno;
- innalzamento importo asili nido;
- introduzione di "buoni" per acquisto di libri;
- integrazione del piano assicurativo (assistenza sanitaria) garantito da Fondo Est ai sensi del CCNL Terziario, con l'individuazione di pacchetti aggiuntivi;

-per i lavoratori part-time si richiede l'introduzione di una graduatoria, che potrebbe essere aggiornata periodicamente, secondo i seguenti criteri: assistenza a figli e/o affidati portatori di handicap gravi; assistenza al coniuge, al convivente e/o figli e genitori gravemente malati; per necessità di accudire figli minori di 14 anni; motivi di studio; motivi personali;
-ampliamento della platea dei lavoratori e delle lavoratrici aventi diritto all'accesso al telelavoro al personale residente fuori provincia, alle madri lavoratrici, al personale che versa in situazioni di disagio logistico e/o economico e/o di salute, per sé e/o per i propri familiari; si chiede inoltre di rendere permanente il contratto di telelavoro o comunque di prolungarlo per tutto il periodo in cui permangono le condizioni che hanno dato luogo alla sua attivazione;
-aumento buoni pasto, introduzione ticket elettronici con esenzione fiscale a euro 7 (sette);
-definizione di indennità di trasferta per riunioni/formazione superiori a 100km ai sensi del CCNL Terziario;
-intensificazione percorsi formativi RG/RSS finanziati da Fondimpresa;
-utilizzo auto di 2° fascia per lunga percorrenza anche per i DF e garanzia di utilizzo dell'auto a tutte le figure commerciali con KPI di visita, in disponibilità personale o aziendale (auto diversa da quella del DF);
-aumento del rimborso chilometrico;
stipula Kasco per tutti i dipendenti per cui è previsto l'utilizzo dell'auto personale per lo svolgimento delle proprie mansioni, in orario e attività lavorativa;

Parte economica :

L'impianto economico del CIA ora in fase di rinnovo e di discussione ha avuto comunque la capacità di garantire risposte ai lavoratori, coniugando incentivi e riconoscimento degli obiettivi raggiunti con un meccanismo di solidarietà generale legato all'andamento dell'impresa nel suo complesso.
In sede di rinnovo si intende pertanto sviluppare l'impianto economico dell'integrativo aziendale mantenendo il riferimento ai valori sopra ricordati.

Allo stesso tempo, arricchendo il riconoscimento verso il contributo portato dai lavoratori, si intende estendere il perimetro di applicazione di un meccanismo premiante condiviso a tutte le realtà di ADECCO, compresi Centro Servizi e sede, e a tutte le figure professionali del gruppo ADECCO, comprese le nuove figure.
Si richiede pertanto:
-il mantenimento del "basante"; prevedere l'incidenza del basante su tutti i ratei degli istituti contrattuali;
-chiarimento nella determinazione dei meccanismi Mac (chiarezza voci Mac, chiarezza tempi e modi di conguaglio); esclusione delle fatture a costo, esclusione anatocismo oneri finanziari (si pagano anche su fatture a costo);
-riduzione del differenziale o parificazione della percentuale (%) di utile qualitativo tra Df e altri ruoli;
-erogazione variabile overcap anche su lavoratori che hanno già terminato il rapporto di lavoro e riconoscimento dell'intero ammontare dell'importo anche ai part time;
-estendere alle Politiche Attive il premio Italia che viene riconosciuto alle filiali a febbraio. Il fatturato viene girato alle filiali (sotto la voce Other) e contribuisce ad innalzare l'utile netto di filiale; si richiede di prvedere l'erogazione del premio riproporzionata in base all'effettivo contributo dato all'utile di filiale;
-riconoscere all'interno del CIA i nuovi ruoli della PA: PA specialist; PA consultant; PA coordinator; si richiede inoltre di riconoscere tra i nuovi ruoli i diversi livelli di inquadramento contrattuale a fronte delle diverse responsabilità.

Per la divisione Tourism & Fashion

Si richiede il riconoscimento di un'indennità di disagio fissa agli RSS e RG della divisione Tourism & Fashion pari a 180 euro lorde mensili. Tale riconoscimento (aggiuntivo al meccanismo di premio per obiettivi) si ritiene motivato dal significativo volume di lavoro sviluppato in corso d'anno (lavoro amministrativo, contrattazione, gestione pratiche, archiviazione e responsabilità della lettera di assunzione).
Consultant Tourism & Fashion, che ad oggi sono fuori da qualsiasi formazione, riunione, call, gestione rispetto alla rete dei consultant, devono essere ricompresi nel gruppo relativo.

Per la divisione Centro Servizi

Si richiede per il SSC l'inserimento all'interno della parte economica del contratto integrativo aziendale.
Si chiede di definire un mansionario specifico per le reali attività svolte, con riconoscimento del 3° livello del CCNL Commercio Terziario per le persone con attività specifiche e/o di responsabilità e comunque a tutti i lavoratori del SSC con una crtea anzianità di servizio (almeno 5 anni).
Si chiede il riconoscimento del 2° livello a chi svolge funzioni di capo progetto, a coloro che effettuano controlli sui propri colleghi in forza del disciplinare ICOFR, ai colleghi dell'Ufficio paghe (retroattivo per i senior).
Si chiede di reintrodurre la consuetudine vigente fino a qualche tempo fa per i lavoratori del SSC di poter rispondere ad una Survey trimestrale anonima sull'operato di tutti i propri responsabili diretti ed indiretti: Coordinatori, Capi area, Capo dipartimento.
Si chiede di stabilire delle regole certe e contrattate per la maturazione del Premio cosiddetto "Qualitativo".

Estensione al Centro Servizi del "basante" del premio incentivante con le stesse modalità e con lo stesso importo applicato alle filiali della rete commerciale.
Istituzione di un riconoscimento economico almeno una tantum per coloro che hanno formato o addestrato colleghi.
Si chiede che il solo premio trimestrale sia riconosciuto anche alle persone non più in forza al momento dell'erogazione dello stesso a fronte dei mesi di lavoro svolto per iul raggiungimento dell'obiettivo stesso (pro rata temporis).
Per il personale a part time si chiede l'eliminazione dell'adeguamento del premio trimestrale alla percentuale del part time, dato che suddetto premio è legato a obiettivi raggiunti durante il periodo di scadenza, periodo in cui i lavoratori hanno un orario a tempo pieno, con carico di lavoro pari a quello di un full-time (in caso contrario adeguare il carico di lavoro alla % part-time).
Si chiede flessibilità nel godimento della pausa pranzo, considerando un'ora che possa partire dalle 13 alle 14.
Si chiede di varare un piano formativo per tutti i lavoratori del Centro Servizi che permetta di aumentare le conoscenze, le competenze e la professionalità in un'ottica di supporto effettivo ai clienti interni della rete commerciale.
Si chiede la ricostituzione della job description per tutti quei lavoratori a cui è stata variata in seguito alla loro richiesta di adeguamento del livello di inquadramento.

Per la divisione Sede

Inserimento della Sede all'interno del perimetro della parte economica del CIA.
Si chiede l'estensione alla sede del "basante" del premio incentivante, con le stesse modalità e lo stesso importo applicato alle filiali della rete commerciale.
Si chiede l'introduzione di un piano formativo strutturato concordato con i lavoratori a inizio anno.