

PIATTAFORMA RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO ECOR NATURASI' 2019

Con la presente piattaforma si intende proseguire una contrattazione di 2° livello consolidata da diversi anni, attenta ai momenti storici e sociali del territorio e nell'ottica di portare miglioramenti sia in termini di produttività, efficienza aziendale, sia in un quadro di riconoscimento della professionalità e dell'impegno dei lavoratori nella crescita dell'impresa.

Allo stesso tempo esplicitiamo la volontà di istituire delle formule organizzative sperimentali per migliorare le condizioni di lavoro, delle politiche attive e soluzioni per agevolare tempi di vita e di lavoro, affinché vi sia una valorizzazione della forza lavoro, vera risorsa per l'azienda e dei lavoratori.

Riteniamo quindi necessario, nel nostro confronto, l'avanzamento di tutele che conducano ad un benessere delle condizioni lavorative e ad una vera centralità del lavoro attraverso i seguenti aspetti: raggiungimento di salari adeguati, attivazione di politiche familiari, valorizzazione del lavoro femminile, attivazione di politiche che favoriscano tempi di vita e di lavoro, favorire la contrattazione inclusiva e la stabilizzazione dei lavoratori.

Anche il cambiamento tecnologico in atto a livello globale, interessa azienda e lavoratori della EcorNaturasi e riteniamo quindi che lo sviluppo deve essere incentrato sui valori di sostenibilità, adeguatezza, formazione continua e proseguire di pari passo con la sicurezza nei luoghi di lavoro, sia per il settore impiegatizio che per quello della logistica,

Si intende inoltre riaffermare il valore strategico di corrette e moderne relazioni sindacali che vedono costantemente al centro il confronto, la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie RSU/RSA/RLS.

A questo scopo si propone di modificare ed integrare gli accordi esistenti con le seguenti richieste:

1. DIRITTI di INFORMAZIONE E SISTEMA di RELAZIONI SINDACALI

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 e integriamo con le seguenti richieste:

- a) Si intende strutturare un sistema informativo integrato rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria e sviluppare l'ambito del Sistema di relazioni sindacali, secondo le premesse, intendendo il Gruppo EcorNaturasi Spa come network di aziende collegate e di filiera.
- b) Informazione e consultazione preventiva rispetto ad eventuali terziarizzazione ed esternalizzazione o qualsiasi altra operazione societaria, con particolare riferimento ad attività vendita con partners diretti o affiliati.

- c) Volontà di costruire una contrattazione di filiera anche inserendo il comparto agricolo e altre attività collegate.
- d) Attivazione di formazione per riqualificazione del personale in un'ottica rivolta a tutti i cambiamenti futuri e che interverranno, con particolare riguardo al settore terziario 4.0 .
- e) Appalti, terziarizzazioni ed esternalizzazioni: si chiede all'azienda di garantire i livelli occupazionali attraverso l'applicazione della clausola sociale, il mantenimento del CCNL e l'accordo di secondo livello applicato e di inserire tali clausole nel contratto commerciale o bando di gara, con l'azienda esecutrice.
Relativamente ai servizi ceduti in appalto, quali ad esempio (a titolo non esaustivo) pulizie, ristorazione, vigilanza, trasporto logistica, l'azienda specificherà nel bando di gara/ contratto commerciale quale elemento essenziale, che ai lavoratori utilizzati nell'ambito del servizio oggetto di appalto, dovrà essere applicato il CCNL nazionale sottoscritto dalle OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- f) Proposta di creare una Rappresentanza Sindacale di Sito che colleghi e componga le diversità della differente forza lavoro e la realizzazione di una contrattazione inclusiva; in particolare si intende instaurare una figura a livello Nazionale, regionale, territoriale , da individuare tra RSU/RSA locali con compito di monitoraggio tra le varie realtà esistenti, fruendo di una propria agibilità sindacale e permessi per l'esercizio del suo ruolo distinti da quelli previsti per legge o contrattazione di secondo livello.
- g) Si chiede che venga realizzata l'internalizzazione delle attività più rilevanti.
- h) Nei casi in cui fosse necessario individuare soluzioni per affrontare situazioni di crisi aziendali o fasi di ristrutturazione e rilancio dell'attività aziendale, si chiede un confronto negoziale volto ad individuare le soluzioni ottimali a tutela sia dell'azienda che dei lavoratori;

2. DIRITTI SINDACALI

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 e integriamo con le seguenti richieste:

- Si chiede l'uso di una sala sindacale per tutte le unità locali e l'uso di infrastrutture informatiche per l'attività sindacale (In particolare una bacheca elettronica per le varie comunicazioni sindacali, anche e-mail e collegamento con schermo esterno).

3. MALATTIA

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016

4. INFORTUNIO SUL LAVORO

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016

5. ANTICIPAZIONE TFR

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016

6. VISITE SPECIALISTICHE e PERMESSI RETRIBUITI SPECIALI AGGIUNTIVI

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 e integriamo con le seguenti richieste:

- Permessi per indisposizione: nei casi di malessere improvviso, massimo per 4 giorni all'anno senza certificato medico;
- Permessi per inserimento figli a scuola o in percorsi legati a patologie comportamentali;
- Permessi in casi di lutto o assistenza a familiari non coperti dalla legge.

7. DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE (ANCHE AZIENDALE)

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016

8. MERCATO DEL LAVORO

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 e integriamo con le seguenti richieste:

- Si chiede di ridurre al minimo le attività temporanee.
- Si chiede di istituire una commissione per la stesura del contratto individuale di lavoro per i nuovi assunti.

9. APPRENDISTATO

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 e integriamo con le seguenti richieste:

- Riteniamo che la formula dell'apprendistato sia da considerarsi privilegiata rispetto ad altre tipologie, a tale proposito chiediamo che percorsi che facilitino l'utilizzo dell'apprendistato anche "duale".

10. ORARIO DI LAVORO

- Le parti vogliono confrontarsi sull'organizzazione del lavoro per individuare quella più rispondenti alle reciproche richieste. A tale proposito verrà effettuato un confronto territoriale:
- Realizzazione di flessibilità in entrata e uscita
- Part-time post maternità: innalzamento percentuale.

11. BANCA DELLE ORE

-Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016.

12. PARTECIPAZIONE AD APERTURE NEGOZI, FIERE ED EVENTI

-Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 con un compenso forfettario onnicomprensivo di 170,00.

13. SANTO PATRONO

-Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016.

14. GRUPPI DI LAVORO PER AZIONI CONGIUNTE

-Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016.

15. AMBIENTE E SICUREZZA

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 ed integriamo con le seguenti richieste:

- l'istituzione dell' RLS di bacino.
- A tutela del personale con ridotta attività lavorativa (RAL), chiediamo maggiori percorsi di prevenzione, in particolare per i reparti di "logistica", ovvero percorsi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro all'interno del Gruppo EcorNaturaSi.
- Essendo che sicurezza non significa solamente evitare il rischio di infortuni bensì mantenere una buona qualità dell'ambiente di lavoro sotto vari punti di vista, compresi gli aspetti meno tangibili, si chiede di produrre un documento con valenza etica con il quale improntare le linee guida di alcuni aspetti della gestione del personale, dell'organizzazione e dell'attività lavorativa in genere, comprensivo anche del percorso sulla valutazione da stress da lavoro correlato.

16. BILATERALITA'

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016

17. INIZIATIVE ECONOMICHE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Si chiede di rivedere l'attuale impianto e si chiede l'adeguamento della retribuzione netta media mensile di euro 1250,00.

18. PREMIO DI RISULTATO

-Si chiede di istituire un premio di risultato, in grado di coinvolgere i lavoratori al raggiungimento di obiettivi aziendali condivisi, con particolare rafforzamento del livello di reparto, nella ricerca e definizione di target e obiettivi accessibili a tutti i lavoratori.

-Inserimento inoltre dei capitoli di welfare aziendale ad oggi realizzati.

19. DONAZIONE ORE

Confermiamo quanto inserito nel CIA 2016 .

20. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si chiede di aumentare la quota a carico dell'azienda dall'attuale 1,55% al 3% .

21. TUTELE

Impegno dell'azienda a riportare l'inserimento dell'obbligazione dell'applicazione dell'art. 18 L. 300/70 così come modificato dalla L. 92/2012 (Fornero) in caso di licenziamento illegittimo, nel contratto di assunzione individuale.

22. PART- TIME

Inserimento dell'accordo part- time 30 ore con estensione anche al settore impiegati.

23. PROGETTO FAMIGLIA e WELFARE

- Definizione degli strumenti per le seguenti misure:
 - o Conciliazione tra vita professionale e vita privata;

- Congedo parentale facoltativo fino a 12 anni e su base oraria, per ogni figlio;
 - Congedo per donne vittime di violenza;
 - Progetto Donna/Uomo per agevolazione relativa ad assistenza ai famigliari;
 - Smart working
 - Riconoscimento di un congedo per paternità (oltre a quanto stabilito dalla legge di dalla legge di stabilità del 2019)
 - Maternità facoltativa ad ore.
- Progetti per sostegno su esigenze particolari (ad es. Ludopatia o altre tipologie non contemplate dalla legge) teso alla salvaguardia del posto di lavoro e tutela della dignità del lavoratore.

24. UNITA' LOCALI NEGOZI DIRETTI E D INDIRETTI

- Si richiede che l'azienda agevoli e si faccia da garante delle agibilità sindacali per tutte le società che fanno riferimento al gruppo e/o ne utilizzino l'insegna o il marchio.
- Si richiede di inserire nei capitolati di partnership l'obbligo di confronto sindacale sui temi dell'organizzazione del lavoro, delle turnazioni, dei diritti di informazione legati alla composizione degli organici e delle tipologie contrattuali applicate.
- Che si faccia da garante rispetto alla corretta applicazione dei CCNL di riferimento e del relativo adeguamento ed omogeneizzazione alle condizioni generali del gruppo affidatario.
- Si richiede che la contrattazione integrativa aziendale venga applicata in tutte le Società che hanno una quota societaria in capo al gruppo Ecornaturasi superiore al 50%.

25 . MENSA

Nelle unità dove non è presente il servizio mensa si chiede di riconoscere un ticket ristorante del valore di 7 euro, legato alla presenza.

26. DECORRENZA E DURATA

Si richiede che il rinnovo sia a decorrere dall' 01-01 -2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31-12-2021.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto.