



femca cisl



uiltu uil

I POTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO LUXOTTICA

PREMESSA

Il contesto socio economico in cui si svolge il rinnovo dell'integrativo Luxottica è profondamente diverso da quello in cui si era svolto il rinnovo precedente.

In questi ultimi anni si sono gestiti, sia i fenomeni di arretrata crescita occupazionale del 2007, sia la pesante situazione delle fuoriuscite di lavoratori degli anni successivi. A questo si deve aggiungere una strutturazione delle produzioni sempre più improntate alla risposta immediata alle richieste di mercati altalenanti.

Sono state sfide importanti ed altre ci attendono, a questo va aggiunta la fase assolutamente nuova del sistema di relazioni sindacali che ha visto nell'accordo sul Welfare il proprio apice.

Questo ed altro quindi impongono all'azienda, ai lavoratori e al sistema di rappresentanza strumenti nuovi e un nuovo approccio ai problemi.

Per realizzare tali obiettivi avanziamo le seguenti richieste:

1) Relazioni sindacali

L'attuale normativa è vasta e articolata. Vanno meglio definiti, integrati e coordinati i ruoli, i compiti e la composizione dei diversi organismi attraverso cui si articolano le relazioni sindacali:

- Coordinamento di gruppo
- Rsu di stabilimento
- Commissioni
- Comitato di governante del WELFARE
- RLS

va rafforzato il sistema di informazioni e in particolare vanno definite le materie su cui attivare le informazioni preventive.

In aggiunta si chiede che sia arricchito con informazioni sui siti produttivi esteri, sulle diverse tipologie di contratti di lavoro adottati dall'azienda, sulle tipologie degli orari.

Va stabilita la possibilità che nel lavoro delle varie commissioni le parti possano farsi assistere da esperti esterni.

Va infine attivata, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici (info point), una più capillare modalità di informazione dei lavoratori

2) Partecipazione

Si chiede di verificare la possibilità di costituire un consiglio di sorveglianza.

Si richiede inoltre di verificare se esistono le condizioni per la costituzione del CAE (comitato aziendale europeo)

Si avanza la richiesta di istituire un Codice di condotta (da raccordare con il codice etico già attivato dall'azienda) per il rispetto, nelle attività internazionali dell'azienda, dei diritti umani fondamentali.

Si richiede infine di definire un accordo bilaterale sulla responsabilità sociale dell'impresa.

3) Orario di lavoro

Per una efficace gestione di tutte le tematiche connesse all'orario si richiede:

- Di avviare da subito una discussione aperta sulle tipologie di orario necessarie, sulla loro collocazione, sulle eventuali fluttuazioni nel corso dell'anno e sull'impatto che esse hanno sulla gestione dei tempi delle persone.
- Di definire una procedura più lineare nei casi di modifica dell'orario di lavoro anche con l'obiettivo di dare maggiore stabilità agli stessi.

- Di gestire le diverse modalità di orario part-time a livello di stabilimento tenendo conto delle situazioni specifiche e degli accordi specifici. Applicare inoltre il part-time aprendo a modalità diverse rispetto alle attuali. Definire ulteriormente i criteri di priorità per la sua concessione.

- Banca delle ore: si richiede di rafforzare tale strumento incrementando la quantità di ore ad esso assegnate e definendo con più precisione le modalità di utilizzo.

- Per gli operai si chiede che, con il superamento del 10° anno di anzianità, si riconosca una quantità di permessi aggiuntivi.

- Flessibilità: si richiede che la gestione dei programmi di flessibilità, sia affrontata e definita a livello di sito produttivo garantendo il recupero delle ore prestate anche destinando a recupero individuale una parte delle ore e ridefinendo i criteri di esenzione.

- Fermata degli impianti per causa di forza maggiore: va ridefinita la normativa.

- Maggiorazioni: va affrontata, alla luce dell'esperienza maturata nell'ultimo quadriennio, e in relazione alle finalità per cui si utilizzano, l'adeguamento e l'incremento delle percentuali di maggiorazione dei singoli istituti dell'orario di lavoro.

4) Mercato del lavoro

La stabilità occupazionale non è solo una giusta aspettativa dei lavoratori ma è anche per l'azienda una garanzia di professionalità, va pertanto superata l'attuale situazione di precarietà e incertezza sull'argomento definendo:

- Un'organizzazione del lavoro che permetta di massimizzare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

- Una diversa articolazione delle tipologie di rapporto di lavoro che per metta, anche con una più forte integrazione con il territorio e con le agenzie pubbliche e private in esso operanti, di dare maggiore stabilità ai rapporti di lavoro.

- Le percentuali di stabilimento per le quantità di rapporti di lavoro a termine e somministrato che si potranno utilizzare.

- Le modalità per la stabilizzazione dei lavoratori anche prevedendo la definizione di fasi intermedie di valutazione del singolo;

- La definizione delle durate massime per singola tipologia di rapporto

- Il pieno riconoscimento dei trattamenti aziendali

5) Formazione

Nel ribadire la sua strategicità e l'impegno a farla godere ad un numero sempre più elevato di lavoratori si richiede:

- L'informazione preventiva sulle iniziative formative promosse dall'azienda
- La possibilità di definire congiuntamente progetti formativi mirati
- La realizzazione congiunta dell'analisi dei bisogni formativi attraverso modalità da concordare e con l'ausilio di esperti esterni
- Il pieno utilizzo delle risorse e delle proposte di Fondimpresa.

6) Inquadramento

In vista della sperimentazione del nuovo inquadramento previsto dal CCNL si richiede:

- Piena attivazione di quanto previsto dal CCNL
- Definizione di un percorso formativo congiunto per permettere alle Rsu di svolgere un ruolo attivo in tale processo. Definire la possibilità di fare una adeguata formazione e informazione ai lavoratori sui contenuti del nuovo modello.

7) Diritti individuali

Si richiedono i seguenti interventi:

- Il miglioramento delle condizioni di godimento dei permessi non retribuiti per malattia dei figli;
- Riconoscere al padre il diritto ad un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio;
- Possibilità, in particolari occasioni, di godere in modo cumulativo, in aggiunta alle ferie, dei permessi individuali
- Maggiore agibilità della aspettative brevi per far fronte ai problemi familiari;
- Estendere le casistiche di utilizzo delle ore di permesso retribuito per il diritto allo studio;
- Piena applicazione di quanto previsto dall'articolo contrattuale in merito al tutor per i lavoratori diversamente abili.

8) Ambiente e sicurezza

Su questo importante capitolo si avanzano le seguenti richieste:

- effettiva possibilità per i RLS di occuparsi anche del tema ambiente.
- Incremento del monte ore per la formazione.
- Prevedere fra gli argomenti su cui attivarci la formazione delle RLS delle tematiche relative a stress, postura, condizioni post partum, disagi psicologici.
- Trovare una soluzione per il trattamento e la pulizia degli abiti da lavoro.
- Riconoscimento e registrazione nel libretto formativo delle competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

9) Welfare aziendale

Definire il rapporto con la cassa di solidarietà aziendale.

10) Previdenza integrativa

Va ulteriormente migliorata attraverso:

- L'incremento della percentuale di contributo che l'azienda versa a i fondi.

- Prevedere che in caso di CIG l'azienda continui a versare la quota ai fondi.

11) Pari Opportunità

Va attivato un processo di riconoscimento delle pari opportunità attraverso la piena applicazione di tutte le informazioni previste dalla legge 125/1991 e la definizione di iniziative volte a favorire la piena uguaglianza delle donne nel lavoro in relazione alla formazione, all'avanzamento professionale al trattamento economico e retributivo.

12) Rapporti con il territorio

Fra impresa e territorio esiste un continuo scambio che non può ridursi solo agli aspetti di carattere economico. Per arricchire tale rapporto avanziamo le seguenti richieste:

- Istituire particolari momenti di confronto fra azienda e OO.SS sul tema del rapporto fra impresa e territorio.
- Impegno ad attivare congiuntamente richieste di incontro alle istituzioni locali su temi condivisi.
- Impegno dell'azienda ad intervenire per concorrere ai costi necessari per attivare servizi a favore dei lavoratori.

13) Salario

L'attuale Premio di Risultato riconosce una quota salariale in relazione ai risultati di bilancio dell'impresa.

Accanto all'incremento di quanto attualmente previsto si richiede:

- L'analisi dei criteri di maturazione del premio in relazione a quanto già previsto, all'andamento dell'impresa, alle modifiche del contesto, per valutare la piena congruità dell'indice o la necessità di una sua ritaratura.
- La ridefinizione dei criteri distributivi del premio maturato.
- L'istituzione di un ulteriore elemento retributivo da legare a obiettivi da concordare e gestire a livello dei singoli stabilimenti.
- La soluzione da attivare per il 2010 vista la situazione di ultrattività del contratto aziendale e la utilità di sfalsarlo nella tempistica rispetto alla scadenza del CCNL.

14) Quote contratto

Si conferma la quota contratto a carico dei lavoratori non iscritti

	FEMCA-CISL via Feltre, 25 - 32100 Belluno Tel: 0437-212811 mail: femca.belluno@cisl.it
	FILCTEM-CGIL viale Fantuzzi, 11 - 32100 Belluno Tel: 0437/948046 mail: filctem.bl@veneto.cgil.it
	UILTA-UIL piazzale Vittime delle Foibe, 5 - 32100 Belluno Tel: 0437/941130 mail: uilbelluno@libero.it