

FORLÌ



IL 31.12.2009 SCADE IL TUO CCNL
AL VIA LE ASSEMBLEE PER IL RINNOVO

CISL E UIL PRESENTANO LE RICHIESTE SENZA CONSULTARE I LAVORATORI E SENZA INDICARE LE RICHIESTE ECONOMICHE

Il contratto riguarda piu' di un milione di lavoratori e scade a fine dicembre 2009.

LA FILCAMS CONSULTA I LAVORATORI METTENDO AL VOTO LA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA

Il "modello contrattuale" e le piattaforme separate.

La Filcams pur in presenza di un accordo separato sulle regole che definiscono il percorso della negoziazione per i rinnovi dei CCNL, sottoscritto da Cisl e Uil, senza l'assenso della più rappresentativa delle organizzazioni sindacali, la Cgil, ha avviato un confronto con Fisascat e Uiltucs per verificare la possibilità di una piattaforma unitaria.

L'auspicio era che, date le grandi difficoltà del settore, vi fosse la disponibilità da parte delle altre due organizzazioni sindacali a ragionare nel merito delle questioni, rinunciando a posizioni precostituite.

Purtroppo Fisascat e Uiltucs hanno deciso di presentare entro il mese di giugno, due piattaforme di organizzazione, che, identiche nel testo, ripropongono acriticamente le filosofie e gli incrementi salariali basati sulla formula definita nell'accordo separato relativo al modello contrattuale.

Nelle piattaforme però viene solo riportata l'enunciazione di principio, senza quantificare il risultato di quella formula. Un documento quindi che non esplicita nessuna concreta richiesta di incremento salariale.

La Filcams valuta negativamente che non si sia riusciti a realizzare una piattaforma unitaria, ma non per questo rinuncia a portare alla consultazione dei lavoratori e lavoratrici le proprie proposte al fine di ricevere un mandato preciso sul quale indirizzare il confronto con le controparti.



Il percorso democratico, al via le assemblee nei luoghi di lavoro e nel territorio

La piattaforma rivendicativa (le nostre richieste) elaborate dal coordinamento dei quadri e delegati Filcams del settore del Turismo, dovrà essere discussa ed approvata in tutti i luoghi di lavoro, con il coinvolgimento della più ampia platea di lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la pratica degli emendamenti, come è stata la prassi sino ad ora praticata nella nostra categoria. Al termine delle assemblee nei

luoghi di lavoro, si dovranno tenere attivi regionali che realizzeranno la sintesi delle proposte emerse.

Al termine si terrà l'assemblea nazionale dei quadri e delegati del turismo che approverà la piattaforma contrattuale da presentare alle associazioni delle aziende. Tale percorso si dovrà concludere entro la fine di settembre.

IPOTESI di PIATTAFORMA

per il rinnovo del CCNL

del settore del turismo

Il periodo di vigenza del CCNL sarà 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Salvaguardia del ciclo produttivo – Contrasto alle terziazioni

L'esternalizzazione di importanti settori riduce l'azienda ad un semplice ruolo di "coordinamento" di servizi, con una logica di scarsa professionalità e qualificazione, basso costo del lavoro, scarsa sicurezza per il cliente, nessuna fidelizzazione del lavoratore all'impresa.

Occorre quindi definire un percorso vincolante per le aziende, con al centro:

- la verifica preventiva dell'organizzazione del lavoro;
- la difesa dei posti di lavoro con l'esplicita garanzia del mantenimento dei livelli occupazionali ;

- l'applicazione integrale in tutti i servizi terziarizzati dell'azienda del contratto del turismo.

Sistema Appalti: si chiede l'inserimento di regole per la tutela dei lavoratori nei frequentissimi cambi di appalto

Si richiede l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento.

Si richiede inoltre l'inserimento nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto.

<p>E si ritiene altrettanto importante l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso.</p>	<p>vanti dall'applicazione del CCNL e dalla contrattazione integrativa vigente presso l'unità produttiva prima del subentro in concessione...</p>
<p>Importanti le richieste del capitolo "Concessioni" soprattutto per realtà come Autogrill...</p> <p>Numerose attività turistiche sono in regime di concessione specie in: strade e autostrade, stazioni, aeroporti, oltre che ad es. stabilimenti balneari, campeggi, ed anche alberghi; assumono quindi un peso crescente le royalties derivanti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara.</p> <p>I bandi per l'affidamento in concessione di attività e servizi ricompresi nella sfera di applicazione di cui all'art. 1; devono prevedere l'integrale applicazione del presente CCNL.</p> <p>Subentro in concessione, i tre aspetti da salvaguardare:</p> <p>a) L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, salvaguardando anche i contratti a tempo determinato, gli stagionali, i lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista.</p> <p>b) Le assunzioni devono essere effettuate senza l'effettuazione del periodo di prova. Si richiede che siano corrisposte ai lavoratori oggetto del passaggio le stesse condizioni normative deri-</p>	<p>Bilateralità: è necessario interrogarsi sul reale funzionamento e indirizzare le risorse nelle maniera più opportuna per i lavoratori</p> <p>Il sistema della bilateralità nel settore del Turismo è caratterizzato da una significativa frammentazione, l'esperienza del sostegno al reddito ha dimostrato, a fronte di una crisi dell'intero settore, e non sono di singola azienda, la propria incapacità a rispondere alla benché minima richiesta. Tale esperienza dovrà essere profondamente rivista al fine di indirizzare le risorse in direzioni più consoni alla bilateralità.</p> <p>Nel contratto di Confcommercio occorrerà incrementare la quota di competenza delle aziende a favore della previdenza integrativa.</p>
	<p>Stagionalità: ammortizzatori sociali, sostegno ed integrazione al reddito</p> <p>Fermo restando tutte le azioni strutturali da mettere in campo al fine di ridimensionare la stagionalità nel settore. Sul versante istituzionale occorre inserire il tema della stagionalità nell'alveo più ampio della riforma degli ammortizzatori sociali. Occorre coniugare la certezza della continuità del posto di lavoro (esempio con il part time verticale) con quella del sostegno al reddito per i periodi di inattività, quando questo è dovuto alla chiusura temporanea dell'azienda. Sul versante contrattuale si potrebbe iniziare a pensare alla gestione da parte dell'ente bilaterale di alcuni</p>

istituti contrattuali come il Tfr, l'anzianità, 13° e 14° etc dai/dalle quali questi/e lavoratori e lavoratrici sono esclusi/e.

Apprendistato: separare il periodo formativo dal periodo degli sgravi per evitare le speculazioni

La formazione "d'aula" non dovrà vedere significative riproporzionamenti, e potrà vedere anche il contributo attivo dell'ente bilaterale. Va però avviata una riflessione che punti ad una riforma di questo contratto a natura mista, separando il periodo di apprendistato con quello degli sgravi contributivi.

Valorizzazione della Professionalità

Si ritiene essenziale intervenire per un profondo rinnovamento che vada nel senso della valorizzazione professionale con la possibilità di avanzamenti di carriera non strettamente connessi ai profili gerarchici.

Quadri

Vanno rivisti i capitoli Trasferimenti, Indennità di funzione e Clausole di salvaguardi in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali.

Tutela della dignità della persona e Tutela della salute

Si richiede di rivedere i capitoli riferiti alle pari opportunità e di trovare soluzioni condivise in riferimento al tema dei nuovi diritti in un mercato del lavoro internazionale .
Occorre inoltre adeguare il CCNL al Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Solo a titolo esplicativo (e non esaustivo) si citano alcuni temi da affrontare: Agibilità sindacali e di conoscenza, come il diritto alla consegna del DVR; Ribadire la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore; Concreta attuazione delle nuove norme sui rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato (*carichi di lavoro, tempi e ritmi, riposi giornalieri e settimanali*); Comunicazione ai fini statistici ed epidemiologici degli infortuni superiori a 1 giorno di assenza (e inferiori a 3),

Comunicazione all'Inail del nominativo del RLS aziendale, Al fine di evitare equivoci interpretativi si propone di inserire integralmente nel CCNL l'art. 9 legge 300 che recita:

"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".

Nel contratto si dovrà rendere esplicito l'obbligo per le aziende a fornire alle OO.SS. territoriali le seguenti informazioni:

- misure generali di tutela messe in atto dall'azienda: presenza e nominativi RLS, medico competente, RSSP, squadre di emergenza, programma di sorveglianza sanitaria
- dati dell'anno precedente relativi a infortuni, malattie professionali e assenze per malattie

- impegnano delle aziende a fornire il Testo Unico sulla sicurezza a tutti gli RLS garantendo ai delegati alla sicurezza l'accesso ad un computer aziendale e per accedere ai dati di cui art. 18 comma 1 lettera r.

Aver stipulato accordo con le OOSS per elezione RLS ai sensi art 47, dovrà costituire elemento vincolante per il rilascio della certificazione liberatoria di integrale applicazione contratta.

Per le aziende multilocalizzate, con molteplici sedi operative, si propone l'istituzione di un comitato paritetico salute e sicurezza nazionale per affrontare nello spirito collaborativo tutta legislazione in materia gli aspetti generali e di sistema.

Buoni Vacanza

Occorre dare seguito all'avviso comune del precedente CCNL che indicava nell'ampliamento della fruibilità del turismo da parte delle fasce sociali più deboli uno degli strumenti che possono concorrere alla destagionalizzazione.

Si ripropone quindi la richiesta affinché le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti e destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come qualificato dall'art. 51 del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917; si chiede che le imprese del turismo per prime, non appena si rendesse operativa tale norma sulla defiscalizzazione, si rendano disponibili ad erogare una somma pari a 100 euro all'anno per ogni dipendente che intenderà utilizzare i buoni vacanza.

Salario

Al fine garantire il potere d'acquisto dei salari in un settore che questo fronte soffre da tempo una criticità, si richiede un incremento pari a 135 euro al IV livello.

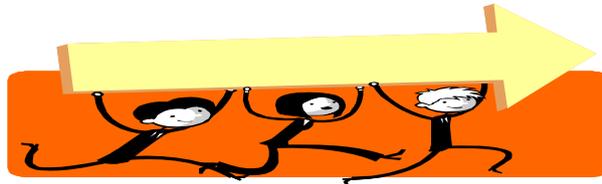
Adeguamento di tutte le indennità, con particolare incremento dell'indennità festiva e domenicale. Dovrà essere inoltre posta attenzione anche a risorse certe da destinare al secondo livello di contrattazione.

L'IPOTESI D'ACCORDO SARA' SOTTOPOSTA FINO AL 26 SETTEMBRE AL VOTO DI TUTTI I LAVORATORI NELLE ASSEMBLEE RETRIBUITE NEI LUOGHI DI LAVORO O NELLE ASSEMBLEE TERRITORIALI

**PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE
ESPRIMI IL TUO PARERE**

L'informazione è uno dei principali compiti del sindacato, e la FILCAMS CGIL è impegnata a svolgerlo al meglio, contando sulla partecipazione e sulla adesione di tanti lavoratori ed invitando chi non è iscritto a farlo, per permetterci di lavorare sempre meglio e con maggiore forza. Per ogni altra informazione rivolgiti con fiducia ai delegati **Filcams-CGIL**, che si attiveranno per chiarirti ogni dubbio in merito.





PARTECIPA

**All'Assemblea convocata nel
tuo luogo di lavoro oppure
MERCOLEDI' 23 SETTEMBRE**

ALLE ORE 20.30

c/o CGIL di Forlì

VIA PELACANO 7 all'

Assemblea Territoriale

per INFO:



LE NOSTRE SEDI PERIFERICHE



Forlimpopoli:	0543 748442
Bertinoro:	0543 445307
Meldola:	0543 495165
Cusercoli:	0543 989383
Civitella:	0543 983134
Galeata:	0543 981380
Santa Sofia:	0543 970377
Castrocaro:	0543 767793
Dovadola:	0543 933203
Rocca S.C.:	0543 960357
Predappio:	0543 921311
Modigliana:	0546 942877
Tredozio:	0546 943736

DOVE CI PUOI TROVARE

- **In Azienda:** delegato sindacale
- **Maria Giorgini**
Tel. 0543 453757
- **Batani Raffaele**
Tel. 0543 453723
- **Luca Chiadini**
Tel. 0543 453749
- **Mariangela Bandini**
Tel 0543 453756