

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SAVT

Segreterie Nazionali

Roma, 12 giugno 2013

Spett.le ANEF

Prot. N. 56/SU/IF/df

Oggetto: rinnovo CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune

In riferimento alla nostra del 30 gennaio scorso, con la presente si invia in allegato la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL per i dipendenti addetti agli impianti a fune, scaduto il 30 aprile 2013 e formuliamo la richiesta di iniziare il confronto di merito.

Rimaniamo pertanto in attesa di una Vostra convocazione

Distinti saluti

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL
A. Recchi


FIT - CISL
P. Paniccia


UILTRASPORTI
E. Ottonegli


SAVT
A. Pavoni




Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2013 - 2016 per gli addetti agli Impianti di Trasporto a Fune

Premessa

Il contesto in cui si rinnova il C.C.N.L. di categoria è cambiato ed è in ulteriore, continua evoluzione. Ciò che conserva inalterata valenza è l'assunto che il CCNL regola le dinamiche per l'intera categoria.

Il contratto nazionale è la risposta, pertanto, all'esigenza, condivisa dalle parti, di una disciplina contrattuale collettiva che si rivolge alla pluralità di lavoratori dipendenti da imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati al trasporto pubblico di persone e di cose ed altre attività agli stessi direttamente connessi, a fronte della necessità di disporre di risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato, in relazione all'affermarsi dei processi competitivi commerciali e turistici.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro deve essere quindi, l'occasione per determinare la capacità di tutti i soggetti, che operano nel processo di sviluppo del settore, a qualificare le scelte produttive, finanziarie e operative per una migliore efficienza dei servizi svolti e valorizzazione del lavoro e delle professionalità.

Il rinnovo del Contratto Nazionale è inoltre un'opportunità per affrontare le necessità del settore, migliorare la condizione dei lavoratori, costruire nuovi strumenti di governo dei problemi.

In particolare dovranno essere definiti nuovi strumenti di partecipazione dei lavoratori, nuove tutele per le questioni emergenti e vanno affrontate, con l'intento di costruire buona occupazione, materie, come quella del mercato del lavoro, che hanno visto interventi legislativi che rendono necessario l'adeguamento delle normative contrattuali.

Le parti, ferme restando le distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, riconoscono l'esigenza di valorizzare la risorsa lavoro, con l'obiettivo di qualificare i rapporti ai vari livelli, con gli strumenti contrattualmente riconosciuti.

Le relazioni tra le parti devono tendere ad un coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi e organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro, riconfermando e ridando ruolo attivo alle RSU/RSA, con la valorizzazione degli ambiti di competenza.

E' inoltre necessario ribadire, in questa situazione di criticità generale, l'importanza del contratto nazionale come strumento di garanzia di diritti e di tutele uguali per tutti, e garantire i lavoratori dalla perdita del potere d'acquisto e dalla costante erosione dei salari.

A fronte di ciò chiediamo interventi specifici su:

Relazioni sindacali e contrattazione di II livello

Il mutato quadro economico e la necessità di adeguarsi ai meccanismi di competizione in un periodo di crisi, inducono a processi di ristrutturazione che impongono di rafforzare il sistema di relazioni sindacali.

La gestione delle Relazioni Sindacali deve comprendere l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali e dovrà essere finalizzata a contemperare l'esigenza dei dipendenti rispetto al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'interesse aziendale di mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività.

A tal fine la disciplina delle Relazioni Industriali e della contrattazione si dovranno attenere agli Accordi Interconfederali del 28 giugno 2011, del 21 settembre 2011 e al Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 sottoscritti tra le OO.SS. confederali e Confindustria.

In tale ambito si conferma al C.C.N.L. il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritto, trattamenti normativi ed economici.

Il nuovo CCNL dovrà prevedere:

- a. l'informativa a livello aziendale sui piani industriali, su tale tematica, dovrà aversi annualmente un'apposita sessione dell'Osservatorio nazionale;
- b. il confronto, oltre i piani industriali, deve riguardare i bilanci di esercizio, quelli sociali e quelli ambientali ;
- c. il confronto costante sul tema della sicurezza;
- d. la puntuale applicazione di quanto previsto in tema di Osservatorio nazionale altresì la costituzione della commissione pari opportunità, definendone le funzioni e verificando la possibilità di ampliarne le competenze, come da evoluzione giuridica delle Commissioni stesse, in Comitato Unico di garanzia. L'ampliamento delle competenze conferma la natura di organo consultivo, propositivo e di verifica in materia di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni di genere,aggiungendo il perseguimento della valorizzazione del benessere di chi lavora con funzioni di osservatorio per l'individuazione di strumenti atti a garantire le effettive pari opportunità per tutti nella costituzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro;
- e. il recepimento del Decreto Legislativo 25/2007, sui diritti d'informazione e consultazione sindacale , nell'intero ambito del contratto di filiera;
- f. una clausola sociale che impegni le aziende nei casi di appalto / esternalizzazione a garantire l'applicazione del "CCNL Impianti a Funne" e la tutela dei lavoratori, estesa anche alla contrattazione di II livello;
- g. un incremento delle disponibilità di ore di permesso sindacale retribuito.

Si ritiene inoltre di dover rivedere il meccanismo del **Premio di Risultato**, ritenendo quello attuale non più adeguato e renderlo esigibile per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, a questo proposito si richiede di prevedere nel CCNL un istituto di compensazione permanente da corrispondere in caso di mancata distribuzione in sede aziendale.

Fondo bilaterale di solidarietà

In considerazione del fatto che il settore degli impianti a fune è escluso per legge dall'applicazione delle tutele previste dal sistema ordinario di ammortizzatori sociali, in adempimento di quanto previsto dall'art. 3, commi 4 e 32 della L. n. 92 del 2012, si prevede la costituzione del Fondo Bilaterale di solidarietà con l'obiettivo di assicurare tutele in caso di sospensione parziale o totale del lavoro per eventi oggettivamente non evitabili, ovvero per contrazioni temporanee del mercato o riduzione dei servizi.

Osservatorio

Occorre sviluppare e utilizzare al meglio i vari organismi di analisi, verifica e confronto previsti nel CCNL quali l'osservatorio nazionale;

Ticket – Indennità

Le indennità, sono da ritenersi strumenti datati, così come sono strutturate, per retribuire prestazioni richieste ai lavoratori, pertanto si ritiene necessaria la ricerca di nuovi meccanismi che vadano a retribuire il disagio o la prestazione data in più, in ogni caso di tutti i valori economici devono essere aggiornati.

L'indennità mensa deve essere riportata ad un valore coerente con il costo di un pranzo convenzionato e va prevista un'indennità di disagio di carattere nazionale per il personale degli impianti di risalita che per prendere servizio alla mattina è costretto a pernottare a monte degli impianti.

Reperibilità

E' necessario, considerata anche la prassi aziendale di utilizzare o meno il personale a seconda delle diverse esigenze che si presentano, istituire l'indennità di reperibilità che dovrà diversificarsi tra diurna, notturna e festiva.

Altresì per il personale reperibile e non chiamato l'azienda dovrà provvedere al suo utilizzo nel giorno successivo con altri impieghi idonei al suo livello professionale

Cambio di azienda conseguente a trasformazioni societarie

Insieme alla necessità di norme legislative a livello nazionale e Regionale che devono riconoscere il ruolo del contratto nazionale come elemento insostituibile di tutela del lavoro e di clausola sociale, in presenza delle rilevanti trasformazioni in corso nell'assetto delle imprese, è necessario definire contrattualmente i contenuti delle tutele per i lavoratori in caso di cambio azienda, nelle diverse situazioni in cui l'evento si può presentare, riconoscendo l'insieme dei trattamenti contrattuali in atto.

Sicurezza e ambiente di lavoro

Mancano informazioni certe sulle dimensioni del fenomeno infortunistico (gli infortuni sono contati insieme a quelli del comparto "trasporti") e delle malattie professionali (non è stata applicata, per il passato, la sorveglianza sanitaria obbligatoria). Tuttavia recenti segnalazioni di infortuni (oggetto di inchiesta giudiziaria) accaduti a dipendenti del comparto in esame durante l'uso di mezzi di trasporto speciali (motoslitte, gatti delle nevi) o nei locali tecnologici (cabine elettriche, locali contrappesi) indicano che il problema esiste non solo in termini di carenze oggettive di sicurezza ma anche dal punto di vista comportamentale e di sensibilizzazione degli addetti.

Il sindacato considera strategico un ampliamento dei canoni qualitativi e quantitativi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

Diventa fondamentale, per l'attuazione di tali obiettivi, il dispiegarsi di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori e i loro rappresentanti (RLS).

In queste dinamiche occorre sviluppare percorsi di formazione, di informazione, di contrattazione:

- Considerando la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL minimi formativi da introdursi per le diverse figure e , in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione.
- Istituzione del libretto formativo sia per i lavoratori che per gli Rls sul quale registrare tutti i costi obbligatori e facoltativi in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Formazione

Particolare attenzione va posta alla valutazione e all'utilizzo e allo sviluppo delle risorse umane. Per meglio favorire la maturazione di una cultura aziendale in grado di valorizzarle si rendono necessarie attività formative che tendono ad aggiornare in modo costante e continuo i lavoratori, sui nuovi processi produttivi.

Si ritiene indispensabile che la formazione sia continuativa, sistematica e generalizzata e che si persegua la prassi di condivisione delle necessità formative.

In particolare sarà necessario rendere effettivamente operativi:

- Progetti formativi finalizzati al personale neo-assunto al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda
- Progetti formativi rivolti alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche organizzative e per innovazioni tecnologiche, per contrastare l'obsolescenza delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e aumentarne la professionalità.
- Progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza indirizzati alla generalità del personale.
- Prevedere percorsi formativi destinati alle lavoratrici al rientro della maternità e a lavoratrici e lavoratori che hanno usufruito di un lungo periodo di congedo parentale continuativo (almeno 2 mesi?);
- Progetti finalizzati all'ampliamento/ modifica delle conoscenze e competenze delle risorse, per opportunità di reimpiegabilità; si tratta di costituire un "bagaglio" di base, tale da facilitare l'allargamento/arricchimento di conoscenze e competenze riferite a processi più complessi, nonché la capacità di lavorare in contesti diversi. La reimpiegabilità dovrà essere considerata una possibilità di risposta alle problematiche occupazionali conseguenti alla revisione dei processi o alle modifiche negative del mercato dei prodotti e servizi.

Per rendere effettivo questo percorso appare opportuno utilizzare l'Osservatorio con ruolo di indirizzo e di analisi dei fabbisogni formativi, con un'azione di progettazione settoriale a livello nazionale e la diffusione di progetti di formazione nel territorio e nelle aziende.

La formazione e la riqualificazione, in particolare per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, è obiettivo prioritario nel momento attuale.

L'attivazione di un tale percorso è utile per definire un progetto formativo straordinario, che punti a favorire un'uscita positiva dalla presente fase congiunturale.

Un utile strumento per la registrazione di tutte le azioni formative (formazione d'ingresso, continua, congiunta, ecc.) potrebbe essere "il libretto formativo del lavoratore".

Le aziende devono garantire la possibilità per i lavoratori di seguire corsi di aggiornamento o specializzazione, sostenendo i costi degli stessi e con permessi orari. Parimenti devono essere coperti tutti i costi necessari ad eventuali abilitazioni o rinnovo delle stesse.

Mercato del lavoro

Il rafforzamento del settore e la sua qualificazione passa anche attraverso una buona e stabile occupazione.

Per questo e in ragione degli interventi legislativi intervenuti si richiede:

- a) la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali avendo l'obiettivo di migliorare la buona e stabile occupazione;
- b) la verifica annuale congiunta a livello aziendale dei fabbisogni occupazionali strutturali al fine di prevenire eventuali distorti utilizzi delle percentuali contrattuali e individuazione delle casistiche e delle causali di utilizzo;
- c) la definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili e ampliamento dei criteri di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato.
- d) l'adozione di politiche occupazionali mirate a favorire:
 - l'ingresso dei più giovani nel mercato del lavoro;
 - l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutti e finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'ingresso e la permanenza delle donne nel settore;
 - la valorizzazione professionale e la tutela dei meno giovani anche alla luce della nuova riforma previdenziale.
- e) Il riconoscimento dell'Apprendistato quale forma prioritaria di sostegno e sviluppo dell'occupazione giovanile.

Diritto allo studio

Va estesa la possibilità, per i lavoratori del settore di fruire delle agevolazioni per la frequenza di corsi di istruzione, per tutti i livelli di ogni ordine e grado di istruzione pubblica o legalmente riconosciuta.

Interventi atti a sostenere il lavoro delle donne nel settore

Il contratto deve prevedere gli interventi idonei a rimuovere tutti i possibili vincoli e/o impedimenti che possono rendere più difficile l'inserimento delle donne nelle aziende e nelle attività del settore.

Occorre agire, quindi, sulle modalità di assunzione, sui requisiti di accesso.

Inoltre, e per una migliore tutela della maternità e della condivisione delle responsabilità familiari, con particolare attenzione e priorità ai lavoratori e alle lavoratrici genitori unici, monoaffidatari o in situazione di affidamento condiviso, è necessario prevedere strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: part-time reversibile, congedi malattia bambino retribuiti fino ai 3 anni di vita del bambino, integrazione economica del congedo parentale (astensione facoltativa) fino ai 3 anni di vita del bambino, congedi o permessi retribuiti per l'inserimento scolastico, congedi per la formazione, flessibilità negli orari, permessi aggiuntivi per eventi e cause particolari.

Va dato corpo a quanto già previsto nel CCNL circa le attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla costituzione della Commissione di pari opportunità.

Orario di Lavoro

Esaminare la possibilità di una riduzione dell'attuale orario contrattuale settimanale e realizzare la piena applicazione delle vigenti normative di legge in materia di durata massima giornaliera, settimanale e mensile.

Contrattualizzare i regimi orari di impegno e orario effettivo di lavoro dove possibile, e definire le pause e i tempi di riposo.

Rivedere le attuali maggiorazioni per i diversi periodi lavorativi ordinari e straordinari.

Ferie

Si propone la seguente modifica dell'articolo 24 comma 2:

"Il lavoratore ha diritto a ulteriori tre giorni lavorativi di ferie oltre il primo anno di effettivo servizio presso l'azienda. E un'ulteriore giornata di ferie dopo il secondo anno effettivo"

Classificazione

Si propone di trovare una soluzione al servizio di innevamento in pista; è altresì necessaria un'attenta riflessione sulla tenuta dell'attuale classificazione.

Previdenza complementare

Occorre un incremento della quota destinata alla previdenza complementare

Assistenza sanitaria integrativa

Occorre individuare un "Fondo Nazionale di assistenza sanitaria" al quale fare aderire volontariamente i lavoratori con il contributo aziendale, o in alternativa una polizza sanitaria di tipo assicurativo.

Incrementi salariali

Si richiede per il triennio euro 170,00 (centosettanta/00), anche in considerazione della necessità di effettuare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari e quello relativo al periodo di vacanza contrattuale intercorso, un aumento della retribuzione mensile al parametro 145 livello 4

Le parti si incontreranno all'inizio del III anno di vigenza del Ccnl per verificare la congruità degli incrementi erogati con il reale potere d'acquisto dei salari e nel caso definire eventuali adeguamenti. -

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica del rinnovo del Ccnl e dei contratti aziendali.

Il rinnovo contrattuale dovrà definire inoltre procedure automatiche in grado di intervenire sui minimi contrattuali nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza definita dalle parti.

Decorrenza e Durata

Il CCNL avrà durata triennale e decorrerà dal 1 maggio 2013 per scadere il 30 aprile 2016.