



Roma, 28 gennaio 2016

ANEF

c.a. Presidente

Dott.ssa Valeria Ghezzi

presidenza@anef.it

c.a. Direttore

Dott. Eduard Martinelli

direzione@anef.it

Prot. n. 26/SU/IF/ar

Oggetto: invio Linee guida della Piattaforma contrattuale del “CCNL per gli addetti agli Impianti di Trasporto a Fune”

In allegato alla presente inviamo le Linee guida della piattaforma sindacale per il rinnovo del “CCNL per gli addetti agli Impianti di Trasporto a Fune”.

Distinti saluti

Segreterie Nazionali

**Linee guida di piattaforma per il rinnovo del
“CCNL per gli addetti agli Impianti di Trasporto a Fune”**

PREMESSA

FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI e SAVT ritengono che il quadro di Relazioni Industriali consolidato nel contratto nazionale consenta di superare le criticità imposte da un pur necessario ammodernamento del sistema contrattuale a livello interconfederale e può consentire di affrontare il rinnovo del contratto stesso e le problematiche del lavoro e della produttività con uno spirito costruttivo e pragmatico nell’interesse dei lavoratori e delle imprese.

Le sfide che dobbiamo affrontare derivano da una competizione sempre più globale e mercati sempre più aperti, da un livello d’innovazione tecnologica sempre più spinta e rapida, che producono cambiamenti strutturali sul piano economico più generale, dal punto di vista della gestione dell’impresa e forti ricadute sociali e sul lavoro.

Le relazioni industriali devono avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità di rappresentanza del lavoro e dell’impresa, delle parti sociali. Una rappresentanza del lavoro, profondamente trasformata nel corso di questi anni, sia per l’accentuarsi di diffusi fenomeni disgregativi, in particolare nel mondo degli appalti e delle collaborazioni nonché per l’utilizzo, sempre più diffuso, di forme contrattuali caratterizzate da un alto livello di flessibilità; sia per l’emergere di nuove realtà professionali, che impongono una evoluzione delle prassi sindacali oltre i tradizionali confini culturali.

Sfide che non possono essere basate sulla deregolamentazione e lo sfruttamento delle risorse e delle persone, ma sulla competizione qualitativa dei fattori del lavoro e della sostenibilità ambientale, sulla sicurezza, sulla capacità d’innovazione di processo e di servizio prodotto, che richiedono un coinvolgimento sempre professionale e responsabile dei lavoratori e degli imprenditori.

In questo senso ritengono che il contratto debba continuare a sviluppare un sistema di Relazioni sempre più partecipativo e responsabile che coinvolga imprese e lavoratori per consolidare e implementare l’occupazione, migliorare la produttività e la competitività anche al fine della redistribuzione della ricchezza prodotta.

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT ritengono che nonostante alcuni segnali di una possibile ripresa economica che nel paese si iniziano ad intravedere, essi siano ancora troppo deboli e discontinui e comunque non così consolidati da poter affermare l'uscita dalla crisi, che ha ridefinito e ridimensionato profondamente il settore.

Tuttavia il settore IMPIANTI A FUNE pur subendo la crisi, ha registrato una maggiore tenuta rispetto agli altri settori e oggi sono riscontrabili elementi di ripresa seppur presenti in modo disomogeneo.

I problemi del nostro paese nei prossimi anni saranno quelli di una bassa crescita che si tradurrà in bassa occupazione e ciò richiederà; l'assunzione di politiche contrattuali più inclusive con l'obiettivo di esercitare la rappresentanza e la tutela di tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e le forme più precarie e per affermare una effettiva parità di diritti ed una reale stabilità occupazionale.

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT riconoscono la valenza del settore Impianti a Fune, non solo per se stesso, ma anche quale elemento centrale per il progresso dell'intera economia dei territori montani e per lo sviluppo sociale dei suoi abitanti.

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT proprio per questi motivi intendono perseguire il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, per riaffermarne il ruolo fondamentale introducendo, allo stesso tempo, elementi innovativi per meglio rispondere alle grandi sfide che ci attendono. A tale scopo, il CCNL deve basarsi su un sistema di Relazioni Industriali sempre più partecipativo e di indirizzo per lo sviluppo, per l'estensione e qualificazione della contrattazione di secondo livello, a cui riconoscere maggiori competenze anche di tipo fiscale e contributivo.

Bisogna procedere sul campo della semplificazione strutturale e normativa del testo contrattuale divenuto troppo complesso, per migliorare l'utilizzo del CCNL, la sua efficacia ed esigibilità ai fini della contrattazione di secondo livello, come strumento di lavoro per le RSA/RSU.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 maggio 2016 e scadrà il 30 aprile 2019.

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT ritengono fondamentale fare dei passi in avanti sul piano delle Relazioni Industriali e della partecipazione sia a livello nazionale sia soprattutto a livello aziendale, dove si gioca la partita più importante del confronto per i miglioramenti della qualità del lavoro, della occupazione e della produttività. In questo senso gli strumenti delle Relazioni Industriali e della partecipazione devono evolvere per coinvolgere sempre più il lavoratore a partire dall'analisi congiunta preventiva sui piani industriali, finanziari e gestionali dell'impresa che consentano di attuare processi di confronto e consultazione finalizzati alla loro condivisione.

In applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali e di rappresentanza sindacale, è fondamentale stabilizzare un sistema di relazioni industriali finalizzato ad estendere l'applicazione del CCNL a tutte le imprese che operano nel settore e che rafforzi il ruolo negoziale del sindacato, per estendere i diritti a tutti i lavoratori del comparto sottraendoli alle mere dinamiche di concorrenza tra operatori e per consentire la crescita e lo sviluppo delle aziende.

In tale contesto si colloca, attraverso il recepimento dei contenuti del "Testo unico della rappresentanza" del 10 gennaio 2014, il rafforzamento del sistema di relazioni industriali a livello aziendale e, nei grandi Gruppi, un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali territoriali.

A tale proposito occorre riconsiderare complessivamente le materie relative all'informazione, ~~di~~ al confronto, alla contrattazione e alle agibilità sindacali, soprattutto a livello aziendale, necessarie per riaffermare la giusta centralità alla tutela collettiva.

L'impiego e l'utilizzo del personale, le modalità e le condizioni di lavoro, la crescita professionale e il riconoscimento della professionalità devono tradursi nel miglioramento della qualità del rapporto di lavoro attraverso l'implementazione delle innovazioni tecnologiche nei contesti organizzativi aziendali.

L'Osservatorio nazionale previsto dal CCNL, deve essere reso operante, rendendo più esigibili le procedure informative e definendo le modalità relative alle fasi di consultazione delle rappresentanze dei lavoratori al fine di migliorare complessivamente il processo di coinvolgimento.

In particolare all'Osservatorio devono essere affidati compiti riguardanti le materie delle strategie aziendali, divenendo così anche strumento di monitoraggio e valutazione della contrattazione aziendale.

CLAUSOLA SOCIALE E TUTELA OCCUPAZIONALE

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, in presenza delle rilevanti trasformazioni 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.

Nello specifico, in caso di procedure relative al cambio o trasferimento di azienda, a qualunque titolo, è necessario riconoscere, ai lavoratori interessati, il mantenimento dei diritti e dei trattamenti economici e normativi in essere e quelli relativi al campo d'applicazione del CCNL.

Inoltre, è indispensabile rendere più cogenti le norme che concorrono a definire la garanzia di continuità nell'applicazione del contratto di settore e dell'occupazione e a prevedere forme di ri-professionalizzazione mirata ad una adeguata ricollocazione lavorativa.

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 24, 5, della legge 223/91.

FORMAZIONE

Per FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT il tema della formazione è considerato un ambito di intervento strategico per aumentare la qualità del lavoro, della professionalità, dell'andamento dell'impresa e dell'occupabilità nelle diverse fasi della vita lavorativa.-

La formazione permanente è uno dei capisaldi definiti dall'unione Europea all'interno delle linee strategiche per il contrasto degli effetti della crisi economica e finanziaria che ha coinvolto tutto il mondo e per il rilancio dell'occupazione.

Nell'attuale scenario di competizione, la capacità di adeguare i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato rappresenta la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive e a svilupparsi.

Per coniugare le nuove necessità produttive con l'esigenza di salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori, occorre imprimere un'accelerazione ai processi di formazione continua, qualificante e professionalizzante, da estendere e sviluppare efficacemente attraverso il potenziamento e l'estensione di organismi bilaterali che promuovano studi, analisi sui bisogni formativi e ricerche, propedeutiche a un proficuo utilizzo dei fondi europei appositamente previsti e sinora scarsamente utilizzati.

Al fine di sviluppare il capitale umano e il potenziale di tutte le competenze presenti nelle imprese, anche nell'ottica delle innovazioni organizzative, devono essere previsti, a livello aziendale, dei percorsi di riallineamento e crescita professionale trasparenti e condivisi con le rappresentanze sindacali.

E' opportuno ripensare le attuali politiche di sviluppo professionale tenendo conto di tutti i fattori e le specifiche condizioni di ogni lavoratrice e lavoratore, indipendentemente dell'età anagrafica e dall'utilizzazione professionale, superando i pregiudizi, e concordando progetti condivisi di sviluppo professionale, mediante l'analisi del potenziale professionale, del bilancio delle competenze e di carriera con specifica attenzione al tema delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Il capitolo della formazione deve essere rivisto in questa chiave di interpretazione trasversale che deve essere sorretta dalle Relazioni Industriali in azienda come da quelle a livello nazionale.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un nuovo ed innovativo sistema di relazioni industriali. A tal fine, è necessario promuovere, attraverso la contrattazione ai vari livelli, iniziative formative che coinvolgano in modo più diffuso il maggior numero possibile di delegati sindacali nelle aziende e nei territori.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

In tal senso risulta indispensabile:

- incrementare le competenze dell'Osservatorio Nazionale per programmare e indirizzare piani di formazione continua da sviluppare a aziendale;
- prevedere una soglia minima obbligatoria (2 gg) di formazione annuale professionale su piani condivisi;

- definire un luogo di confronto preventivo sui piani di formazione aziendale.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT ritengono necessario tenere alto il presidio sui temi della salute, sicurezza, ambiente nonostante siano stati raggiunti importanti risultati che qualificano il lavoro fatto in questi anni dal CCNL. Oggi obiettivo importante è quello di tradurre le norme contrattuali in azioni concrete, in particolare nelle aziende di minore dimensione, e diffondere le buone pratiche contrattuali secondo le linee guida indicate dal CCNL.

E' necessario sviluppare attività e norme che promuovano la partecipazione ed il coinvolgimento attivo di tutti gli attori della prevenzione in azienda, a partire dalla formazione.

In questa ottica è necessario aumentare a 16 ore la durata della formazione annuale dedicata all'aggiornamento dei RLS estendendola anche ai temi delle relazioni e della comunicazione tra e con i soggetti della sicurezza. Il tema ambientale deve riprendere ad avere un ruolo decisivo, così come è necessario svolgere una forte azione di regolamentazione e controllo sui lavori in appalto che sono ancora oggi la parte più debole della sicurezza, e quindi risulta indispensabile introdurre:

- a livello sperimentale le RLS di sito;
- sistemi di maggiore informazione e coinvolgimento sui criteri con i quali vengono concessi gli appalti.

Un fronte nuovo si è aperto su tecnologie e prodotti rispetto alle quali ancora le conoscenze e le informazioni risultano carenti e comunque in evoluzione, per cui è necessario:

- individuare momenti specifici in cui fornire maggiori informazioni agli RLS nelle aziende che utilizzano nuove tecniche e prodotti.
- istituire un comitato nazionale, all'interno dell'Osservatorio, sui nuovi prodotti e/o tecnologie (biocompatibili e a risparmio energetico) che hanno un impatto su territorio, lavoratori e consumatori anche al fine di una corretta informazione.

Inoltre devono essere previsti momenti di formazione congiunta RLS e RSPP sui sistemi di gestione SSA. Sul fronte della salute si ritiene di avviare un progetto nazionale teso al miglioramento della qualità della vita sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro

relativo alla prevenzione in particolare in alcune aree tematiche relative al benessere psico-fisico della persona, da attivare a livello aziendale/territoriale attraverso accordi di secondo livello.

DIRITTI E TUTELE

FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI e SAVT ritengono necessario, nell'ambito della Responsabilità Sociale dell'impresa affrontare i temi del bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro per il miglioramento della qualità della vita ma anche del lavoro stesso. In questo senso affrontare i temi dello smart-working, telelavoro, miglioramento delle norme dei congedi e dei permessi per gestire le esigenze familiari, ecc.) significa dare risposte alle persone ma anche ritorni per la produttività oltre che la qualità del lavoro.

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT richiedono perciò:

- congedo per paternità: due giorni di permesso retribuito in più rispetto a quelli già introdotti dalla legge;
- congedo parentale: di regolamentare la fruizione oraria del congedo parentale, riconoscendone la cumulabilità con i riposi per allattamento e con i permessi frazionati in caso di figli con handicap grave;
- permessi: in caso di ricovero del neonato, permessi retribuiti al 30% per un massimo di 30 gg; in caso di malattia del figlio da 0 ai 3 anni individuare un numero di permessi retribuiti; definire un numero di permessi, anche non retribuiti, a sostegno della genitorialità e per assistere familiari anziani;
- smart-working: introduzione di una normativa specifica;
- azione formativa /RSU/RSA su nuova cultura organizzativa.

Formazione specifica per /RSU/RSA e linee guida per agevolare il percorso di maternità e il reinserimento lavorativo al rientro dalla maternità e dopo la fruizione di lunghi periodi di congedo parentale.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Per quanto riguarda il trattamento di malattia è necessario introdurre un miglioramento dei trattamenti economici per malattie di lunga durata ed elevare al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto nei primi 3 giorni di malattia.

Inoltre, in caso di patologie oncologiche, si richiede di portare al 100% i giorni di assenza per malattia non computabili al fine del periodo di comporto.

TURNI DISAGIATI

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per i turni disagiati.

SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema disciplinare costituisce il presupposto essenziale per la gestione trasparente del modello organizzativo aziendale a tal fine il potere disciplinare deve essere esercitato nell'ambito di una procedura stabilita dal contratto nazionale che ne definisca con precisione le violazioni, le fasi, i termini e i contenuti delle sanzioni.

Le sanzioni devono essere definite in maniera graduale e commisurate alla gravità delle violazioni e degli addebiti contestati e accertati.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

È opportuno attivare l'analisi della classificazione del personale per adeguare le figure professionali previste, rispetto alla loro collocazione classificatoria e alle relative posizioni retributive, alle progressive e mutevoli esigenze di produzione.

Si chiede di definire, alla luce della nuova normativa, anche tramite gli opportuni rinvii alla contrattazione di secondo livello, attraverso accordi attuativi con le RSU, criteri certi ed obiettivi:

- per il mutamento delle mansioni nell'ambito del livello di appartenenza;
- per il temporaneo affidamento di mansioni rientranti nel livello immediatamente inferiore a quello di appartenenza con la conservazione della retribuzione maturata;
- per il definitivo passaggio al livello superiore di inquadramento dei lavoratori che ne abbiano svolto le mansioni per almeno tre mesi.

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:

- la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali avendo l’obiettivo di migliorare la buona e stabile occupazione;
 - la verifica annuale congiunta a livello aziendale dei fabbisogni occupazionali strutturali al fine di prevenire eventuali distorti utilizzi delle percentuali contrattuali e dei criteri di individuazione delle casistiche e delle causali di utilizzo;
 - la definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibile e l’ampliamento dei criteri di precedenza per l’assunzione a tempo indeterminato.
- l’adozione di politiche occupazionali mirate a favorire:
- l’ingresso dei più giovani nel mercato del lavoro
 - l’adozione di condizioni e criteri di assunzione che agevolino l’aumento dell’occupazione femminile in un settore prevalentemente maschile;
 - di introdurre forme e strumenti di valorizzazione professionale e di tutela dei meno giovani anche alla luce della nuova riforma previdenziale.

WELFARE

Per FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT i temi del welfare sono da sempre stati strumenti forti di tutela dei lavoratori quindi si ritiene utile consolidare e sviluppare il sistema delle tutele bilaterali di categoria.

Lo sviluppo del welfare contrattuale, sia a livello nazionale che aziendale e/o di territorio, può rappresentare un terreno di crescita del “benessere organizzativo” e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Occorre, per questo, puntare allo sviluppo nella contrattazione di forme di welfare, piuttosto che assecondare la diffusione di forme unilaterali promosse dalle imprese. In questo senso, la gestione contrattuale del welfare deve avvenire in modo mirato rispetto alle caratteristiche dei singoli contesti, partendo dai bisogni reali delle persone, delle aziende, dei territori e dei settori.

Previdenza complementare

Occorre rilanciare il ruolo del secondo pilastro, in particolare nei confronti delle giovani generazioni a rischio-pensione, per assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

A tal fine, risulta indispensabile agevolare la diffusione della previdenza complementare, anche attraverso l’introduzione di forme di adesione contrattuale, e favorendo lo sviluppo

di condizioni che consentano di contemperare l'obiettivo dei fondi pensione con il miglioramento ulteriore della tutela e della redditività dei patrimoni dei propri aderenti.

Inoltre, è necessario promuovere e facilitare l'adesione dei lavoratori al Fondo di previdenza integrativa attraverso la diffusione e una maggiore informazione sul Fondo, si richiede di:

- mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo (lettera ad hoc da inserire in busta paga, Kit informativo, spazi per espositori, manifesti e brochure);
- inserire all'articolo del CCNL, l'obbligo per l'azienda di consegnare, ai lavoratori neo assunti, il materiale informativo dei Fondi e la proposta di iscrizione;
- disponibilità a proporre annualmente ai lavoratori non iscritti, l'opportunità e la convenienza di aderire alla previdenza complementare, nonché la destinazione del Tfr, definendo forme e procedure a livello aziendale;
- agevolare la partecipazione a seminari formativi di durata di 8/16 ore, a carico dell'azienda, dei lavoratori che saranno individuati come referenti dei Fondi a livello aziendale.
- aumentare la quota contributiva a carico dell'impresa.

Sanità integrativa

Risulta necessario prevedere la costituzione di un Fondo Sanitario, o l'adesione ad uno già esistente, al fine di rispondere alle esigenze di integrazione del servizio pubblico e alle relative necessità dei lavoratori e delle loro famiglie.

A tale scopo è necessario definire una specifica quota di finanziamento a carico delle imprese.

Sostegno alla genitorialità

Prevedere un sostegno economico, a carico delle imprese, per il pagamento delle rette degli asili nido e per l'acquisto di libri scolastici.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e SAVT, ritengono che il secondo livello di contrattazione debba essere rafforzato, esteso, qualificato innanzitutto attraverso un rinnovamento della normativa del CCNL ed un quadro di Relazioni Industriali che condivida e sostenga tali obiettivi e sviluppi una interrelazione tra i due livelli. Bisogna fare

una operazione che chiarisca ruolo, compiti, materie, strumenti delegati al contratto di secondo livello sia esso aziendale, territoriale cercando di cogliere le specificità dimensionali dell'impresa.

Dovrà essere ampliata l'esperienza compiuta in questi anni sul salario di produttività attraverso l'individuazione di obiettivi trasparenti e condivisi, nella consapevolezza, tuttavia, che il deficit di produttività ha origini innanzitutto nelle diffuse diseconomie esterne e nella carenza di investimenti per l'innovazione, sulle quali occorre intervenire con politiche strutturali, senza le quali il mero intervento aziendale rischia di risultare scarsamente efficace. In questo senso è necessario:

- promuovere la sperimentazione della contrattazione a livello territoriale in particolare nei territori e ove vi siano concentrazioni di imprese;
- Definire chiaramente nuovi compiti e strumenti da delegare alla contrattazione di secondo livello (es. inquadramenti, welfare, formazione)

Le politiche di riconoscimenti e/o agevolazioni individuale devono essere oggetto della informazione alla RSU e di confronto su modalità e sistemi utilizzati.

SALARIO

FILT CGIL, FIT CISL , UILTRASPORTI e SAVT ritengono sia necessaria una tutela del reddito del lavoratore sempre più ampia, che va dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività prodotta in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale. Necessita attivare una politica salariale legata alle strategie di sviluppo, di innovazione, di produttività e quindi a dinamiche ed obiettivi concordati, e conseguente in grado di redistribuire la ricchezza prodotta a livello aziendale.

La situazione e le prospettive economiche, dopo anni di crisi, sembrano essere favorevoli ad una ripresa, così come è migliorato il clima generale di fiducia, seppur di fronte ad una bassa crescita che purtroppo continuerà nei prossimi anni e che potrà riprendere solo se sostenuta dall'aumento della domanda interna e quindi dalla capacità di spesa delle famiglie. Il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto dei salari, a tal fine si richiede un aumento della retribuzione mensile calcolato sulla base degli indici economici connessi all'andamento e alla dinamica

delle retribuzioni contrattuali, per il triennio 1 maggio 2016 - 30 aprile 2019, incrementando i minimi contrattuali.