



***PROPOSTE PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE
PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DELLE AZIENDE CHE PRODUCONO
ADDOBBI E ORNAMENTI NATALIZI,
GIOCATTOLE, GIOCHI, MODELLISMO,
ARTICOLI DI PUERICULTURA***



Premessa

Il rinnovo del Contratto Nazionale del settore Addobbi e Ornamenti Natalizi, Giocattoli, Giochi, Modellismo e Articoli per Puericultura avviene in un momento non facile per l'economia nazionale e internazionale. Il mercato è diventato sempre più variabile e inoltre si sono affacciati nei mercato competitors molto agguerriti.

Ma nonostante le poche migliaia di occupati addetti alla produzione, nonostante la forte trasformazione delle aziende da produttive ad aziende commerciali, insistono nel territorio nazionale medie e grandi aziende a forte vocazione produttiva interna e a diffusione internazionale in tutti I continenti.

Alcune di queste aziende sono in costante evoluzione innovativa sia di processo che di prodotto con forte radicamento nel territorio.

Le sfide che si profilano all'orizzonte possono essere affrontate positivamente se il livello di partecipazione, coinvolgimento, responsabilità di quanti operano nel settore verrà potenziato e arricchito con specifiche normative e strumentazioni adeguate.

Siamo convinti che la capacità di consolidamento e di mantenimento del settore passa attraverso la partecipazione, l'ampliamento e l'estensione del secondo livello di contrattazione, la buona occupazione, la stabilità occupazionale, la tutela del potere d'acquisto, la formazione e la qualificazione professionale nonché dalla capacità di realizzare una adeguata e più avanzata responsabilità sociale delle imprese operanti nel settore.

Per tutti questi motivi il confronto per il rinnovo del contratto nazionale è un opportunità che siamo certi tutti vorremmo realizzare.



Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione

Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa si richiede l'individuazione di linee guida da assumere poi a livello aziendale per stabilire normative atte a:

- a) realizzare la responsabilità sociale dell'impresa in relazione a quanti operano al suo interno e nel rispetto del territorio;
- b) concretizzare forme di partecipazione dei lavoratori individuando strumenti di coinvolgimento per la conoscenza delle linee strategiche dell'impresa quali ad esempio assemblee congiunte almeno una volta l'anno.
- c) Trasformare il Protocollo sui Codici di Condotta in un articolato contrattuale aggiornandolo alla fase attuale.
- d) Rafforzare la comunicazione a livello aziendale abbassando l'attuale soglia numerica a 50 dipendenti e qualificare le comunicazioni relative all'accensione di rapporti di lavoro flessibile.

Contrattazione di secondo livello

Al fine di favorire lo sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello la contrattazione aziendale potrà intervenire sulle seguenti materie:

- Il sistema informativo aziendale.
- Stabilizzazione del rapporto di lavoro al fine di promuovere una buona occupazione, con particolare attenzione ai giovani, donne e ultra cinquantenni.
- Part-Time in relazione a quantità durata e casistiche.
- Alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda.
- Organizzazione del lavoro.
- Programmazione ferie e permessi retribuiti.
- Servizi sociali e mensa.
- Reperibilità, orari, flessibilità.
- Materie normative già delegate dal CCNL.
- Premi di risultato.
- Formazione continua e inquadramento

Al fine di facilitare il negoziato verranno definite linee guide sulle modalità e contenuti.



Inquadramento

Le parti, sulla base dei risultati scaturiti dalla ricognizione effettuata procederanno ad un esame congiunto per verificare:

- gli aggiornamenti necessari sui profili professionali;
- la distribuzione quantitativa dei lavoratori nei singoli livelli;
- la polivalenza.

Sulla base di questa verifica concorderanno interventi per:

1. l'introduzione di eventuali criteri aggiuntivi di valutazione delle capacità professionali finalizzati a favorire progressioni di livello di inquadramento;
2. l'avvio di uno studio di fattibilità per la revisione dell'attuale scale parametrica.

Welfare Aziendale

Al fine di rafforzare la responsabilità sociale dell'impresa e definire forme di sostegno alla condizione dei lavoratori si richiede:

a) Previdenza integrativa

Si richiede l'innalzamento al 2% della percentuale a carico dell'azienda.

L'introduzione, per i lavoratori neo-assunti, di forme che incentivino l'adesione al Fondo di Previdenza Quali ad esempio l'obbligo per le aziende di consegnare il materiale informativo del fondo e la proposta di iscrizione.

Si richiede di agevolare la promozione di una maggiore informazione su Previmoda, in particolare, con le seguenti modalità:

- mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo (lettera ad hoc da inserire in busta paga, consegna del Kit di Previmoda ai lavoratori neo assunti, mettere a disposizione spazi per espositori, manifesti e brochures);
- agevolare la partecipazione a seminari formativi (di durata di 8/16 ore) dei lavoratori che saranno individuati come referenti del Fondo a livello aziendale.

b) Fondo Sanitario

- Si richiede la costituzione di una Commissione Paritetica nazionale allo scopo di costituire un Fondo Sanitario Nazionale con finanziamento a carico delle aziende (protocollo n°4).



Formazione professionale

- Definire a livello nazionale un “ progetto delle azioni formative” con lo scopo di fornire linee guida a livello aziendale per una adeguata formazione dei lavoratori al fine di favorirne lo sviluppo professionale.
- Incentivare l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa.
- Certificazione dei percorsi formativi svolti dai lavoratori.
- Impegno per l'Impresa alla riqualificazione professionale per la rioccupabilità dei lavoratori.

Mercato del lavoro

- In ragione delle politiche legislative intervenute si propone la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali.
- Definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili ed ampliare i diritti di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato.
- Politiche occupazionali mirate a :
 - favorire condizioni di genere “ottimali”;
 - alla valorizzazione professionale ed alla tutela degli ultra cinquantenni anche alla luce dell'ultima riforma previdenziale.
- Apprendistato: riconoscimento dell'Apprendistato quale forma prioritaria di sostegno e sviluppo dell'occupazione giovanile. In questo ambito si richiede:
 - L'integrazione e la modifica della disciplina sull'apprendistato professionalizzante in coerenza alle disposizioni del Testo unico 14.9.2011 n. 167 definendo durata, salario e percentuali di trasformazione a tempo indeterminato.
 - Trasformazione ed accensione di nuovi rapporti.

Diritti

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e renderli coerenti con le esigenze sociali e personali, si richiede:

Malattia

Miglioramento dei trattamenti economici per malattie di lunga durata: elevare al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto oltre i 180 giorni di malattia nell'anno solare.



Congedi parentali

- Prevedere un congedo di 3 giorni retribuiti al lavoratore padre per nascita di un figlio;
- Elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

Orario

- Definire il diritto del lavoratore ad accumulare nel tempo giornate di riposo previste contrattualmente, per poter usufruire di periodi di congedi retribuiti di lunga durata, da utilizzare a fronte di esigenze personali e/o familiari.
- Favorire l'utilizzo del Part-Time ad esempio in caso di rientro in azienda dal periodo di gravidanza, in caso di malattie gravi definite tra le parti.
- Banca delle ore: prevedere forme di ampliamento quantitativo. Inserimento volontario in banca ore delle ore di lavoro supplementare per i lavoratori part-time.

Diritto allo studio

- Utilizzo delle ore di permesso retribuite, non utilizzate dall'Azienda, per la istituzione di "Borse di Studio" da destinare ai lavoratori studenti secondo criteri e modalità definiti congiuntamente tra le parti a livello aziendale.

Lavoratori studenti

- Estendere le casistiche per l'utilizzo delle ore di permesso retribuite: per sostenere sessioni di esame, tesi di laurea universitaria.

Diritti sindacali

- Armonizzazione della norma sui versamenti dei contributi sindacali;
- Definire il diritto di un ora di assemblea retribuita all'anno per ciascuna organizzazione firmataria del CCNL.

Ambiente e sicurezza

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di implementare la normativa esistente con i seguenti punti:



- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico;
- prevedere che le RLS possano assumere una competenza sulla salute dei lavoratori ed in relazione alle tematiche ambientali assumendo il ruolo di RLSSA (rappresentanti lavoratori salute sicurezza ambiente) e prevedere adeguata formazione;
- istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSSA;

Richiesta economica

a) Incremento economico

Si richiede un incremento medio di euro 132 con riferimento al 3° livello.

b) Elemento di perequazione

Si ne richiede l'incremento dagli attuali 200,00 € a 300,00 € annui.

c) Recupero scostamenti

Recupero degli eventuali scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli organismi competenti.

d) Si richiede il conglobamento dei minimi retributivi, contingenza e dell'E.D.R.

Stampa e distribuzione contratti

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Siamo a confermare quanto previsto dall'art. 5 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti ed alcuna OO.SS. di contribuire alle spese del rinnovo del CCNL versando una quota una – tantum del valore di 40.00 Euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.