30. Giu. 2010 21:29 Nr. 6350 □→□



SEGRETERIA NAZIONALE

Ufficio Segreteria Nazionale Prot.n. 2789 PR/fs 20100630_terziorio_disdetta cent tds Oggetto Disdetta del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi Roma 30 giugno 2010

Spett.^{le} CONFCOMMERCIO P.za G.G.Belli 2

RACCOMANDATA R.R. Anticipata per fax

00153 ROMA

Con la presente diamo formale disdetta del vigente CCNL per i dipendenti del Terziario, Distribuzione e Servizi ai sensi dell'art. 244 e dell'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

In attesa di conoscere la Vostra disponibilità per l'avvio del confronto, inviamo distinti saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Ferruccio Fiorot)

IL SEGRETARIO GENERALE (Pierangelo Raineri)

FISASCAT-CISL
Federazione Italiana Sindacati
Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo
Adarente a UNI, UTA e ITF
Via Livenza 7 – 00198 Roma
Tel, 06.853597 – Fax 06.8558057

http://www.fisascat.ft - e-mall: fisascat@fisascat.it

30. Giu. 2010 17:05 Nr. 6342 □>□



SEGRETERIA NAZIONALE

Ufficio Segreteria Nazionale

Roma 30 giugno 2010

Prot.n. 2745 /gp 20100630_lezziario_invioPiattaformacontroparticonfcommercio Oggetto Rinnovo del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi 2011-2013. Invio piattaforma.-

Spett.^{le} CONFCOMMERCIO P.za G.G.Bellí 2

RACCOMANDATA R.R. Anticipata per fax

00153 ROMA

Alleghiamo alla presente la Piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Terziario, Distribuzione e Servizi.

In attesa di conoscere la Vostra disponibilità per l'avvio del confronto, inviamo distinti saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Ferruccio Fiorot)

All.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Pierangelo Raineri)



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI 2011/2013

PREMESSA

Il contesto politico-economico-sociale dentro cui ci disponiamo al rinnovo del Contratto del terziario seppur caratterizzato da timidi segnali di ripresa, deve fare i conti con attacchi speculativi sulle economie dell'Europa occidentale che se non affrontati con tempestività e lungimiranza rischiano di far ripiombare nella crisi tutto il sistema economico Europeo.

I due anni che precedono (2008-2009) hanno evidenziato i danni prodotti sull'economia reale da un mondo finanziario senza regole e senza etica, con i suoi eccessi di speculazione.

Per il nostro Paese ha significato perdere in due anni, quasi sei punti e mezzo di ricchezza che hanno inciso pesantemente sul debito pubblico, sui bilanci delle famiglie, sull'occupazione e quindi sui consumi.

Questo periodo accosta delle asimmetrie con la crisi dei primi anni novanta; le finanziarie di elevato impatto sociale del 1992/1993, il patto per il lavoro, la politica dei redditi e la riforma del modello contrattuale del 23.7.1993 che ha gettato le condizioni per fare un buon contratto nel 1994.

Oggi in presenza di una diversa visione sindacale su come far progredire la società ed il lavoro fra un sindacato conflittuale ed uno partecipativo, abbiamo comunque l'opportunità data dall'accordo Interconfederale del 22 gennaio 2009 "Riforma degli assetti contrattuali", di procedere al rinnovo del CCNL con nuove e più avanzate regole.

Gli obiettivi di questo rinnovo sono multipli: offrire maggiori strumenti al decentramento contrattuale, migliorare alcune norme, aumentare gli strumenti di tutela e protezione sociale e aumentare il salario.

TEMA	RICHIESTA
Sfera di applicazione	In considerazione alla evoluzione intervenuta nel settore, si rende necessario l'ampliamento della sfera di applicazione offrendo un preciso riferimento ad aree di lavoro ed impieghi attualmente poco disciplinati a partire dai settori tecnologici e del terziario di mercato. In coerenza con l'ampliamento della sfera di applicazione vanno definite declaratorie e profili da inserire nell'inquadramento professionale. Inoltre ai fini di una migliore consultazione del contratto, sarebbe utile la previsione di parti "speciati" per singole aree e/o comparti quali: Distribuzione, servizi alle imprese, servizi alle persone, ecc.
Modello contrattuale	 Si propone l'integrale recepimento dell'accordo interconfederale 22 gennaio 2009, sulla ridefinizione degli assetti contrattuali e pertanto: stabilire nel triennio la durata del CCNL sia per la parte normativa che economica; confermare i due livelli di contrattazione: nazionale e territoriale e/o aziendale; definire tempi e procedure per la presentazione delle piattaforme e le modalità di svolgimento delle trattative; definire ed ampliare le materie del 2° livello di contrattazione; definire le materie cui sarà possibile, nel secondo livello di contrattazione, derogare dal CCNL stabilendo limiti e modalità di realizzazione; recepire l'IPCA quale indice di riferimento per fissare gli aumenti retribuitivi; introdurre un elemento economico di garanzia per il 2° livello ed a valere per le imprese ed i dipendenti che non hanno contrattazione, finalizzato allo sviluppo del confronto negoziale decentrato.

Relazioni sindacali e diritti di informazione	 I diritti di informazione preventiva a livello aziendale devono essere estesi anche all'utilizzo da parte aziendale di merchandiser, promoter, cooperative di lavoro e stagisti. Nel caso di appalti le imprese appaltanti devono prevedere nel capitolato di appalto l'impegno alla applicazione dei CCNL di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. Vanno inoltre disciplinate le modalità per i cambi di appalto di servizi in concessione (es.: Agenzie Tributarie, Parcheggi, ecc.) Nel caso di terziarizzazioni vanno previsti confronti preventivi finalizzati ad intese che salvaguardino l'occupazione, l'applicazione del CCNL e della contrattazione aziendale in atto.
Diritti Sindacali	 Comprendere ai fini del computo dei diritti sindacali, anche i lavoratori assunti con contrattato di apprendistato, di inserimento, a termine e somministrati. Prevedere la possibilità per le OO.SS., di indire assemblee sindacali anche in assenza di RSA/RSU. Aumentare il monte ore di permessi sindacali retribuiti per RSA/RSU per le imprese fino a 200 dipendenti. Mutualizzare gli eventuali diritti sindacali non utilizzati nell'anno.
Composizione delle controversie	 Aggiornare le attuali norme contrattuali riaffermando la natura volontaria dell'accesso alle opzioni previste nel CCNL. Prevedere l'obbligo del confronto, finalizzato ad intese per armonizzare la materia qualora fossero introdotte modifiche normative rispetto alla conciliazione ed arbitrato.
Bilateralità	 Rendere cogente l'obbligatorietà della contribuzione prevista agli Enti Bilaterali. Prevedere quote di finanziamento aggiuntive all'Ente Bilaterale per la gestione di forme di sostegno al reddito previste dalla legislazione. Assegnare compili aggiuntivi quali quello dell'intervento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la composizione delle controversie: conciliazione e arbitrato e per la gestione della possibile mutualizzazione dell'indennità di malattia. Ampliare i compiti (es.: Certificazione, DURC, ecc.)
Mercato del lavoro	
Contratto a tempo	> Introdurre la possibilità dell'esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni con contratto a termine.

Mercato del lavoro	
Contratto a tempo determinato	 Introdurre la possibilità dell'esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni con contratto a termine. Individuare criteri per determinare le priorità alle assunzioni a tempo indeterminato
Contratti di inserimento	 Incrementare la percentuale di conferma a tempo indeterminato Considerare utile il periodo lavorativo ai fini dell'anzianità di lavoro in azienda.
Apprendistato	 Prevedere la conferma anticipata a tempo indeterminato Aumentare la copertura economica in caso di malattia
Part Time	 Congelare le clausole flessibili e/o elastiche per post-maternità fino ai 3 anni di vita del bambino. Usufruire del diritto alla riduzione di orario post-matemità anche per i part-time con orario individuale superiore alle 24 ore settimanali.

	 Individuare causali per il diritto di priorità al passaggio a tempo pieno. Sancire che la maggiorazione del 30% per le prestazioni domenicali spetta comunque anche a quanti hanno nel loro contratto individuale il riposo di legge in giornata diversa dalla domenica. Prevedere il consolidamento delle ore supplementari nell'orario individuale. Determinare che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare sia aggiuntiva a quella per il lavoro domenicale e/o festivo. Incrementare la percentuale delle lavoratrici che possono usufruire del diritto al part-lime post maternità e che tale diritto sia effettivamente fruibile anche dalle lavoratrici che coprono funzioni di responsabilità nelle aziende al di sotto dei 20 dipendenti.
Classificazione	 Inserire nell'inquadramento i profili delle nuove figure professionali del terziario avanzato e terziario di mercato. Demandare al 2° livello spazi di negoziazione utili per accordi su profili e declaratorie che valorizzino la professionalità.
Orario e organizzazione del lavoro	 Rafforzare il confronto di 2° livello su orari e O.d.L. Prevedere in particolare per l'orario spezzato, un accorciamento del nastro orario giornaliero e la fissazione del tempo massimo di intervallo. Stabilire un tetto massimo di domeniche lavorabili per i lavoratori che nel contratto individuale hanno la previsione del lavoro domenicale. Individuare ambiti in cui il 2° livello può sperimentare forme di O.d.I. e orari che possano conciliare le esigenze del lavoro con quelle di vita dei lavoratori agendo sulle varie tipologie di impiego, sulle turnazioni e sulla distribuzione di orari che permettano flessibilità e partecipazione concordata.
Previdenza integrativa	 Prevedere l'adesione generalizzata alla previdenza integrativa altraverso l'iscrizione al fondo di tutti i dipendenti con il versamento obbligatorio a carico delle imprese fermo restando l'adesione libera e volontaria del lavoratore. Equiparare il versamento al fondo a carico delle aziende degli apprendisti con il tempo indeterminato.
Assistenza sanitaria integrativa	 Individuare strumenti di trasparenza e rispondenza alla realtà degli iscritti al Fondo prevedendo il versamento anticipato per la copertura annuale di assistenza. Estendere anche ai contratti di inserimento, l'iscrizione al Fondo. Equiparare il versamento per l'iscrizione al Fondo dei Part-Time ai Full-Time allineandolo ad un contributo mensile di € 10,00.
Formazione	Prevedere percorsi negoziali che individuino modalità e opportunità per rendere fruibili i permessi e/o congedi per la Formazione Continua, anche attraverso il riconoscimento di un monte ore individuale di permessi per la Formazione Interprofessionale.
Sicurezza	 Recepire le modifiche di Legge definendo modalità e procedure. Prevedere normative per l'istituzione e l'operatività delle R.L.S.T



UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

ADERENTE ALLA UNI E ALLA UITA

Roma, 22 giugno 2010

Prot. 632

Oggetto: Disdetta CCNL Terziario

Spett.le CONFCOMMERCIO- Imprese per l'Italia -Alla c.a. del Dott.**Francesco RIVOLTA** Piazza G. G. Belli 2 00153 ROMA

Egregi Signori,

in applicazione di quanto previsto nelle Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva da noi siglate con Voi in data 17 dicembre 2008, nonché del successivo e conseguente Accordo Interconfederale sottoscritto tra Voi e la Confederazione UIL il 22 gennaio 2009, con la presente Vi comunichiamo formale disdetta del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi in scadenza al 31 dicembre p.v., ferme restando le ulteriori indicazioni contenute nel capitolo Decorrenza e durata del contratto medesimo.

Vi preannunciamo inoltre che – sempre nel rispetto delle intese sopra richiamate – entro il 30 giugno p.v. provvederemo ad inviarVi la piattaforma rivendicativa della nostra Organizzazione per procedere al rinnovo del CCNL.

Distinti saluti.



trasm. da:0684242292

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

ADERENTE ALLA UNI E ALLA UITA

Roma, 30 giugno 2010

Prot. 664

Oggetto: Piattaforma rinnovo

CCNL Terziorio Distribuzionie e Servizi

Raca, A/R

Spett.le CONFCOMMERCIO- Imprese per l'Italia -Alla c.a. del Dott.Francesco RIVOLTA Piazza G. G. Belli 2 00153 ROMA

Inviamo in allegato la Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Il presente invio avviene nelle previsioni del CCNL ed in coerente applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali.

Cordiali saluti.

Il Segretario Benerale

All.1

Unione Italiana Lavoratori del Turismo, Commercio e servizi Piattaforma rivendicativa per il CCNL Terziario 2011-2013

Premessa

Il rinnovo del CCNL Terziario si colloca in una fase caratterizzata dal permanere di una situazione di crisi nel nostro Paese. I segnali di ripresa, compresa la stima di un incremento dell'1% del PIL nel corso del 2010 rispetto al 2009, non possono farci dimenticare che questi rappresenterebbero solo un parziale recupero rispetto alle cadute registrate negli ultimi due anni sia sul versante del PIL che su quello dei consumi, che peraltro risultano ancora in contrazione. In questi mesi la situazione di instabilità si è acuita per effetto della crisi finanziaria greca e delle ricadute che essa ha determinato su tutta l'area dell'Euro. La crisi iniziata nel secondo semestre del 2008, poche settimane dopo la conclusione della trattativa per il rinnovo del contratto del Terziario, è per altro intervenuta su una situazione già non positiva per i consumi del nostro paese. In questi anni l'apparato commerciale e dei servizi ha risentito degli effetti del generale rallentamento dell'economia, che hanno costretto molti operatori a ridimensionare le proprie imprese o addirittura ad uscire dal mercato. Le ricadute di tali eventi sull'occupazione del settore non sono stati ovviamente positive, malgrado le intese raggiunte con le controparti nei primi mesi del 2009.

La nostra piattaforma tiene ovviamente conto di tale situazione di contesto. Così come siamo consapevoli del fatto che le imprese del settore, non solo quelle commerciali, hanno provveduto in questi mesi ad un'opera di contenimento dei costi, non solo attraverso interventi sul fronte finanziario o la riduzione del personale, bensì anche con interventi organizzativi che hanno escreitato comunque effetti su ambiti importanti oggetto della contrattazione collettiva. In una prospettiva di più ampio respiro, la UILTuCS ritiene che anche in ordine a tali considerazioni - occorra lavorare per una generale ricomposizione delle condizioni contrattuali operanti nel settore terziario, procedendo gradualmente ad una integrazione trai diversi contratti, che in alcuni casì risultano totalmente sovrapponibili e in altri presentano diversità circoscritte e marginali. Ciò dovrà d'altra parte garantire le specificità dei diversi comparti.

1. Struttura del contratto

Alla luce delle trasformazioni strutturali che hanno interessato i comparti in cui trova applicazione il CCNL del Terziario, oramai non più riconducibili al solo commercio, si rivendica di aggiornare l'articolazione interna del contratto prevedendo una Parte Generale comune per tutti e Parti Speciali su alcune materie riferite espressamente ai due principali settori (commercio e servizi) nonché all'interno di questi a singoli comparti, quali ad esempio la vendita di tecnologie informatiche/telematiche e i servizi ad essi connessi, ovvero tutte le attività collegate all'importazione, commercializzazione e assistenza dei veicoli. Le aree contrattuali che dovrebbero ricevere per tale via una loro specificazione sono quelle degli orari di lavoro, del mercato del lavoro e della classificazione.

In relazione alle questioni concernenti la classificazione, d'altra parte, riteniamo opportuno procedere fin dal presente rinnovo ad un aggiornamento della dicitura che identifica le mansioni identificate ai punti 8, e 9, della declaratoria del IV livello, riportando le mansioni oggi effettivamente svolte.

2. Modello contrattuale

Si pone innanzitutto il tema della ricezione nel futuro contratto di quanto previsto nell'ambito dell'Accordo interconfederale sul modello contrattuale. In particolare:

a) Definizione delle procedure per l'attivazione e la realizzazione della contrattazione

sia di primo che di secondo livello (territoriale e aziendale);

b) Definizione delle materie su cui sarà ammessa la derogabilità dal contratto nazionale nell'ambito della contrattazione di secondo fivello(territoriale e aziendale), nonché le modalità, i limiti e le garanzie con cui ciò potrà essere realizzato.

c) Fissazione degli incrementi retributivi della paga base nazionale in base al nuovo

indice di riferimento adottato dalle parti (IPCA) per il tricnnio 2011-2013;

d) Definizione dell'elemento di garanzia previsto dall'Accordo nei territori e nelle

aziende che risultano scoperte dalla contrattazione di secondo livello.

In linea generale, l'adozione del nuovo modello contrattuale modifica il quadro generale in cui interviene la contrattazione nazionale di categoria e pone la necessità di favorire, estendere e rafforzare l'area della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, ragione per cui il futuro CCNL deve creare le condizioni affinché ciò si realizzi attraverso opportuni rimandi.

3. Bilateralità

A seguito del rinnovo del CCNL del 2008 è stata condotta un'articolata opera di ridefinizione dei compiti e delle sedi della bilateralità di origine contrattuale, con un'opera generale di revisione degli Statuti e dei Regolamenti degli Enti e Fondi, giunta a compimento nei primi mesi del 2010. Lo sviluppo della bilateralità costituisce un punto di riferimento costante dell'azione della UILTuCS a tutela degli interessi delle lavoratrici e lavoratori, anche se non sostitutiva dell'azione sindacale in senso stretto nei luoghi di lavoro. Per questo motivo rivendichiamo l'esigenza che venga rimarcato maggiormente e puntualmente nel futuro contratto il carattere obbligatorio della contribuzione alle diverse sedi bilaterali in esso previste.

Alla luce delle innovazioni apportate recentemente al quadro normativo in materia di ammortizzatori sociali e sostegno al reddito, riteniamo inoltre necessario stabilire che nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale possono essere concordate quote di contribuzione aggiuntive agli Enti Bilaterali destinate specificatamente a forme di sostegno al reddito in favore dei lavoratori che ancora oggi non si vedono riconosciuto tale diritto. Su tale materia riteniamo che il ruolo spettante alle sedi nazionali della bilateralità e alle Parti Sociali non debba andare oltre al necessario coordinamento delle iniziative

adottate a livello decentrato.

4. Conciliazione e arbitrato

Si chiede di procedere ad un aggiornamento delle norme già presenti nel contratto su tale argomento alla luce delle modifiche che risultano essere sul punto di intervenire sul versante legislativo, compreso il cosiddetto "collegato-lavoro", al fine di fornire le maggiori garanzie possibili alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

5. Conciliazione dei tempi di vita è di lavoro

Si rivendica un'estensione dell'applicabilità della norma in materia di passaggio transitorio e reversibile a part-time a seguito di maternità. In tale ambito andrà anche garantito che l'orario di lavoro part-time sia realmente conciliabile con le esigenze di cura del bambino.

Pag:

Si rivendica inoltre di escludere i genitori di bambini in tenera età dal lavoro notturno, estendendo le tutele in tal senso già previste dalla Legge n. 53/2000.

Si chiede inoltre che vengano trovate forme di tutela per i genitori affidatari idonee a consentire ad essi di adempiere agli obblighi nei confronti della prole a loro imposti in forza della sentenza di separazione o divorzio.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, dovrà essere possibile affrontare l'argomento della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori con figli.

In tale contesto deve essere anche sviluppata la possibilità di pervenire nel secondo livello di contrattazione ad accordi destinati a consentire un'equa ripartizione delle prestazioni lavorative disagiate, quali quelle nei giorni festivi e alla domenica, proseguendo nel solco tracciato con l'ultimo rinnovo del CCNL, integrando ed eventualmente estendendo quanto già previsto dall'art. 6 con l'obiettivo di ricercare soluzioni organizzative utili ad equilibrare i carichi di lavoro e il disagio.

Sempre nell'ambito del secondo livello di contrattazione, territoriale e aziendale deve essere estesa e rafforzata la possibilità di intervenire sui regimi di orario/apertura, sulle turnazioni, sulle flessibilità (comprese le clausole elastiche e flessibili del part-time, con le relative maggiorazioni), sulle tipologie di impiego e in ordine alla stabilizzazione dell'impiego precario, apportando le necessarie integrazioni al CCNL.

6. Mercato del lavoro - Stabilizzazione dell'impiego e "politiche di genere"

La UILTuCS è assolutamente consapevole del fatto che la manodopera femminile costituisce – certo non da oggi – quota prevalente dell'occupazione del settore terziario. Da alcuni anni, inoltre, è in crescita costante la presenza di lavoratori immigrati, soprattutto nella distribuzione commerciale. Tra queste aree la presenza di occupazione flessibile e precaria (contratti a part-time, contratti a termine e somministrati) risulta particolarmente elevata. Per queste ragioni affrontare la questione della stabilizzazione dell'impiego rappresenta per la UILTuCS un tema centrale di questo rinnovo contrattuale.

In linea generale, si rivendica che le imprese procedano periodicamente a certificare alle OO. SS. di livello equivalente alle dimensioni dell'impresa medesima l'utilizzo in termini quantitativi delle tipologie d'impiego flessibili, dei rapporti di lavoro a causa mista (apprendistato e contratti d'inserimento) e delle conferme a tempo indeterminato, nonché il numero di lavoratori che hanno goduto dei permessi previsti in materia di diritto allo studio. Per le imprese di piccole dimensioni tale impegno dovrà realizzarsi con una comunicazione agli Enti Bilaterali territoriali.

Si chiede inoltre d'inserire i programmi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionali tra le materie oggetto di informazione periodica previsti dall'Art. 3 del CCNL vigente.

Si rivendica infine la possibilità di prendere visione dei registri sul lavoro straordinario e supplementare presso la sede dell'azienda e non più solo presso la sede dell'associazione datoriale.

a) Apprendistato

Si richiede che venga accresciuto il ruolo della bilateralità su questo tema con particolare riferimento alla verifica circa l'effettivo svolgimento della formazione prevista per i lavoratori apprendisti dal CCNL ed accordi collegati. Si rivendica inoltre che al lavoratore

Doc. trasm. da:0684242292

assunto come apprendista venga fornita a metà del suo percorso formativo una prima valutazione del suo operato in forma scritta.

Si ritiene inoltre, con particolare riferimento ai lavoratori immigrati, al fine di realizzare anche con questo strumento una loro stabilizzazione nell'impiego, nonché alla luce delle attuali norme in materia di permesso di soggiorno e delle ipotesi di modifica delle leggi su tale materia, di prevedere un allungamento del periodo di apprendistato legato alla partecipazione di questi giovani di cittadinanza non italiana ad iniziative formative e/o scolastiche finalizzate all'apprendimento/perfezionamento della lingua italiana nonché al conseguimento di un titolo di studio riconosciuto dallo Stato italiano.

b) Contratto d'inserimento,

Si rivendica l'innalzamento all'80% della percentuale di conferma, ancora ferma nel contratto al 60% previsto dalla normativa di legge.

Alla luce del fatto che questo istituto è per legge limitato ad alcune categorie di persone ritenute a rischio di esclusione lavorativa, ma che difficilmente risulta applicabile a lavoratori che non siano di cittadinanza italiana, la UILTuCS chiede di prevedere nel futuro contratto un'apposita tipologia di contratto d'inserimento in favore delle donne e degli uomini di cittadinanza extra-Unione Europea, finalizzata alla loro stabilizzazione nell'impiego.

Inoltre la UILTuCS chiede che venga condotta in sede di rinnovo del CCNL un'analisi circa il ricorso a questa tipologia d'inscrimento nelle aree del Paese in cui essa trova applicazione nei confronti delle donne e, qualora si riscontrasse la sua efficacia, di valutare l'opportunità di estenderne per via contrattuale e sperimentale l'estensione anche in quelle aree del Paese che risultano esserne oggi escluse, previo anche un utile confronto con le sedi istituzionali preposte alla tutela antidiscriminatoria (Consigliera di parità).

c) Part-Time

Si chiede di portare a 20 ore settimanali (80 mensili, 960 annue) l'orario minimo dei parttime nelle aziende che occupano più di 30 dipendenti.

Ferma restando l'infrazionabilità della prestazione lavorativa fino a 4 ore giornaliere, il contratto dovrà inoltre prevedere la non frazionabilità plurima dell'orario di lavoro nel caso di orario giornaliero superiore a 4 ore.

La UILTuCS rivendica inoltre l'equiparazione del contributo di adesione a EST per i lavoratori a part-time rispetto a quello dei lavoratori a tempo pieno, con conseguente armonizzazione delle prestazioni fornite dal Fondo, così come avvenuto recentemente nel CCNL-Turismo.

d) Appalti e terziarizzazioni

Si chiede di procedere ad una revisione e aggiornamento delle procedure attualmente previste, fermo restando che per tale materia deve essere mantenuto il demando al secondo livello di contrattazione già oggi previsto. In tale contesto si rivendica il riconoscimento dell'obbligo d'informazione e confronto anche alle strutture territoriali delle OO. SS. firmatarie del presente CCNL in caso di cessione di azienda o di singoli reparti non operata ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile.

Inoltre – alla luce della reintroduzione nell'ordinamento della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato - si rivendica di pervenire nel futuro CCNL ad una regolamentazione di questo istituto, oggi affidato al libero arbitrio delle imprese.

e) Contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato Premesso che la crisi economica ha inciso in misura consistente sul ricorso a queste tipologie d'impiego e più in generale sulle diverse forme di flessibilità nell'utilizzo della manodopera, la UILTuCS rivendica che su questi temi venga accresciuta la possibilità d'intervento ad opera della contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di favorire in tale ambito la definizione di accordi che permettano di procedere ad una stabilizzazione dell'impiego di questi gruppi di lavoratori.

Riteniamo inoltre necessario riaffrontare il tema del diritto di precedenza da riconoscere a questi lavoratori in caso di nuove assunzioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, da parte delle aziende in cui essi operano.

f) Diritto allo studio

Con particolare riferimento ai lavoratori immigrati, anche in collegamento con le richieste formulate in questa piattaforma in materia di contratto d'inserimento e apprendistato, la UILTuCS chiede di intervenire sull'Articolo 159 del vigente contratto allo scopo di garantire a questi lavoratori la possibilità di accedere più facilmente alle ore di permesso in esso previste.

7. Patologie oncologiche

Si chiede l'adeguamento delle norme contrattuali ai trattamenti previsti nella circolare del Ministero del lavoro n. 40/2005 e successive integrazioni, riconoscendo a questi lavoratori un ulteriore mese di malattia indennizzata a totale carico dell'azienda. Si rivendica inoltre in questo specifico caso la conservazione del posto fino a guarigione clinica.

8. Quadri

La UlLTuCS rivendica un'ulteriore rivalutazione dell'indemnità di funzione prevista contrattualmente per i Quadri.

Si rivendica inoltre un intervento sulle norme contrattuali sui trasferimenti dei lavoratori con la qualifica di Quadro (Articolo 112) che preveda:

- l'allungamento del periodo di preavviso per il trasferimento, e previsione che nel caso in cui per ragioni di particolare urgenza tale periodo non possa essere rispettato, il lavoratore ha diritto ad essere considerato in trasferta sino alla scadenza del termine di preavviso, con il relativo trattamento economico, nonché al rimborso delle spese necessarie a permettergli di raggiungere la famiglia nei giorni di riposo settimanale (comma 1);
- l'elevazione da 12 mesi a 18 mesi del periodo in cui sarà riconosciuto dalle aziende al Quadro il rimborso previsto dal comma 2;
- la precisazione che il trasferimento può avvenire solo con il consenso dell'interessato qualora il lavoratore abbia compiuto il 55° anno di età se uomo e il 50° anno di età se donna (comma 3).

Per i Quadri la possibilità di accedere a occasioni di formazione/aggiornamento professionali è divenuta sempre più centrale e importante. Di conseguenza si rivendica la fissazione nel contratto di un monte ore annuo cumulabile per la formazione e l'aggiornamento professionale di questi lavoratori e si chiede la rivalutazione della contribuzione in favore di Quadrifor, ferma da più di 5 anni.

Alla luce del fatto che questi lavoratori sono esposti a maggiori rischi di ricollocazione, rivisitazione delle mansioni ed esternalizzazione nell'ambito dei processi di trasformazione

che coinvolgono le imprese del Terziario, si ritiene necessurio istituire un Osservatorio Nazionale specifico - presso Quadrifor - con il compito di attivare iniziative tese a favorire la occupabilità/rioccupabilità dei Quadri, vigilare sul rispetto delle norme, presidiare le competenze professionali e la loro certificazione, promuovere iniziative formative e verificarno risultati e congruenza.

9. Dipendenti da impianti di distribuzione di carburante autostradale Incremento dal 10% al 20% della maggiorazione per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato alla domenica prevista dall'art. 145 del contratto.

10. Salario

Come già anticipato nel paragrafo 2. Modello contrattuale:

- Si rivendica un incremento salariale da determinarsi secondo le modalità previste dall'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del gennaio 2009.
- Gli aumenti economici dovranno avere decorrenza dal 1º gennaio 2011.
- Occorre prevedere un importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva, in favore dei lavoratori che non usufruiranno di incrementi salariali derivanti da accordi di secondo livello.

11. Operatori di vendita:

Aggiornamento dei minimi retributivi contrattuali previsti dall'art. 15 del protocollo aggiuntivo attraverso l'applicazione del medesimo coefficiente di rivalutazione stabilito per i minimi contrattuali (IPCA); nonché rivalutazione degli importi previsti per le polizze assicurative di cui all'art. 12 del protocollo aggiuntivo in caso di infortunio sul lavoro, portando i massimali a 35,000 curo nel caso di morte e a 50,000 euro nel caso di invalidità permanente totale.

12. Diritti sindacali

Si rivendica il riconoscimento del diritto alla convocazione delle assemblee nei luoghi di lavoro in capo alle strutture territoriali delle OO. SS. firmataric del presente CCNL.



UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

ADERENTE ALLA UNI E ALLA UITA

Roma, 22 giugno 2010

Prot. 632

Oggetto: Disdetta CCNL Terziario

Spett.le CONFCOMMERCIO- Imprese per l'Italia -Alla c.a. del Dott.**Francesco RIVOLTA** Piazza G. G. Belli 2 00153 ROMA

Egregi Signori,

in applicazione di quanto previsto nelle Linee guida per la riforma della contrattazione collettiva da noi siglate con Voi in data 17 dicembre 2008, nonché del successivo e conseguente Accordo Interconfederale sottoscritto tra Voi e la Confederazione UIL il 22 gennaio 2009, con la presente Vi comunichiamo formale disdetta del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi in scadenza al 31 dicembre p.v., ferme restando le ulteriori indicazioni contenute nel capitolo Decorrenza e durata del contratto medesimo.

Vi preannunciamo inoltre che – sempre nel rispetto delle intese sopra richiamate – entro il 30 giugno p.v. provvederemo ad inviarVi la piattaforma rivendicativa della nostra Organizzazione per procedere al rinnovo del CCNL.

Distinti saluti.



trasm. da:0684242292

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

ADERENTE ALLA UNI E ALLA UITA

Roma, 30 giugno 2010

Prot. 664

Oggetto: Piattaforma nnnovo

CCNL Terziario Distribuzione e Servizi

Raca, A/R

Spett.le CONFCOMMERCIO- Imprese per l'Italia -Alla c.a. del Dott.Francesco RIVOLTA Piazza G. G. Belli 2 00153 ROMA

Inviamo in allegato la Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Il presente invio avviene nelle previsioni del CCNL ed in coerente applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali.

Cordiali saluti.

Il Segretario Benerale Verungito Bosto

All.1

Unione Italiana Lavoratori del Turismo, Commercio e servizi Piattaforma rivendicativa per il CCNL Terziario 2011-2013

Premessa

Il rinnovo del CCNL Terziario si colloca in una fase caratterizzata dal permanere di una situazione di crisi nel nostro Paese. I segnali di ripresa, compresa la stima di un incremento dell'1% del PIL nel corso del 2010 rispetto al 2009, non possono farci dimenticare che questi rappresenterebbero solo un parziale recupero rispetto alle cadute registrate negli ultimi due anni sia sul versante del PIL che su quello dei consumi, che peraltro risultano ancora in contrazione. In questi mesi la situazione di instabilità si è acuita per effetto della crisi finanziaria greca e delle ricadute che essa ha determinato su tutta l'area dell'Euro. La crisi iniziata nel secondo semestre del 2008, poche settimane dopo la conclusione della trattativa per il rinnovo del contratto del Terziario, è per altro intervenuta su una situazione già non positiva per i consumi del nostro paese. In questi anni l'apparato commerciale e dei servizi ha risentito degli effetti del generale rallentamento dell'economia, che hanno costretto molti operatori a ridimensionare le proprie imprese o addirittura ad uscire dal mercato. Le ricadute di tali eventi sull'occupazione del settore non sono stati ovviamente positive, malgrado le intese raggiunte con le controparti nei primi mesi del 2009.

La nostra piattaforma tiene ovviamente conto di tale situazione di contesto. Così come siamo consapevoli del fatto che le imprese del settore, non solo quelle commerciali, hanno provveduto in questi mesi ad un'opera di contenimento dei costi, non solo attraverso interventi sul fronte finanziario o la riduzione del personale, bensì anche con interventi organizzativi che hanno escreitato comunque effetti su ambiti importanti oggetto della contrattazione collettiva. In una prospettiva di più ampio respiro, la UILTuCS ritiene che anche in ordine a tali considerazioni - occorra lavorare per una generale ricomposizione delle condizioni contrattuali operanti nel settore terziario, procedendo gradualmente ad una integrazione trai diversi contratti, che in alcuni casì risultano totalmente sovrapponibili e in altri presentano diversità circoscritte e marginali. Ciò dovrà d'altra parte garantire le specificità dei diversi comparti.

1. Struttura del contratto

Alla luce delle trasformazioni strutturali che hanno interessato i comparti in cui trova applicazione il CCNL del Terziario, oramai non più riconducibili al solo commercio, si rivendica di aggiornare l'articolazione interna del contratto prevedendo una Parte Generale comune per tutti e Parti Speciali su alcune materie riferite espressamente ai due principali settori (commercio e servizi) nonché all'interno di questi a singoli comparti, quali ad esempio la vendita di tecnologie informatiche/telematiche e i servizi ad essi connessi, ovvero tutte le attività collegate all'importazione, commercializzazione e assistenza dei veicoli. Le aree contrattuali che dovrebbero ricevere per tale via una loro specificazione sono quelle degli orari di lavoro, del mercato del lavoro e della classificazione.

In relazione alle questioni concernenti la classificazione, d'altra parte, riteniamo opportuno procedere fin dal presente rinnovo ad un aggiornamento della dicitura che identifica le mansioni identificate ai punti 8, e 9, della declaratoria del IV livello, riportando le mansioni oggi effettivamente svolte.

2. Modello contrattuale

Si pone innanzitutto il tema della ricezione nel futuro contratto di quanto previsto nell'ambito dell'Accordo interconfederale sul modello contrattuale. In particolare:

a) Definizione delle procedure per l'attivazione e la realizzazione della contrattazione

sia di primo che di secondo livello (territoriale e aziendale);

b) Definizione delle materie su cui sarà ammessa la derogabilità dal contratto nazionale nell'ambito della contrattazione di secondo fivello(territoriale e aziendale), nonché le modalità, i limiti e le garanzie con cui ciò potrà essere realizzato.

c) Fissazione degli incrementi retributivi della paga base nazionale in base al nuovo

indice di riferimento adottato dalle parti (IPCA) per il tricnnio 2011-2013;

d) Definizione dell'elemento di garanzia previsto dall'Accordo nei territori e nelle

aziende che risultano scoperte dalla contrattazione di secondo livello.

In linea generale, l'adozione del nuovo modello contrattuale modifica il quadro generale in cui interviene la contrattazione nazionale di categoria e pone la necessità di favorire, estendere e rafforzare l'area della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, ragione per cui il futuro CCNL deve creare le condizioni affinché ciò si realizzi attraverso opportuni rimandi.

3. Bilateralità

A seguito del rinnovo del CCNL del 2008 è stata condotta un'articolata opera di ridefinizione dei compiti e delle sedi della bilateralità di origine contrattuale, con un'opera generale di revisione degli Statuti e dei Regolamenti degli Enti e Fondi, giunta a compimento nei primi mesi del 2010. Lo sviluppo della bilateralità costituisce un punto di riferimento costante dell'azione della UILTuCS a tutela degli interessi delle lavoratrici e lavoratori, anche se non sostitutiva dell'azione sindacale in senso stretto nei luoghi di lavoro. Per questo motivo rivendichiamo l'esigenza che venga rimarcato maggiormente e puntualmente nel futuro contratto il carattere obbligatorio della contribuzione alle diverse sedi bilaterali in esso previste.

Alla luce delle innovazioni apportate recentemente al quadro normativo in materia di ammortizzatori sociali e sostegno al reddito, riteniamo inoltre necessario stabilire che nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale possono essere concordate quote di contribuzione aggiuntive agli Enti Bilaterali destinate specificatamente a forme di sostegno al reddito in favore dei lavoratori che ancora oggi non si vedono riconosciuto tale diritto. Su tale materia riteniamo che il ruolo spettante alle sedi nazionali della bilateralità e alle Parti Sociali non debba andare oltre al necessario coordinamento delle iniziative

adottate a livello decentrato.

4. Conciliazione e arbitrato

Si chiede di procedere ad un aggiornamento delle norme già presenti nel contratto su tale argomento alla luce delle modifiche che risultano essere sul punto di intervenire sul versante legislativo, compreso il cosiddetto "collegato-lavoro", al fine di fornire le maggiori garanzie possibili alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

5. Conciliazione dei tempi di vita è di lavoro

Si rivendica un'estensione dell'applicabilità della norma in materia di passaggio transitorio e reversibile a part-time a seguito di maternità. In tale ambito andrà anche garantito che l'orario di lavoro part-time sia realmente conciliabile con le esigenze di cura del bambino.

Pag:

Si rivendica inoltre di escludere i genitori di bambini in tenera età dal lavoro notturno, estendendo le tutele in tal senso già previste dalla Legge n. 53/2000.

Si chiede inoltre che vengano trovate forme di tutela per i genitori affidatari idonee a consentire ad essi di adempiere agli obblighi nei confronti della prole a loro imposti in forza della sentenza di separazione o divorzio.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, dovrà essere possibile affrontare l'argomento della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori con figli.

In tale contesto deve essere anche sviluppata la possibilità di pervenire nel secondo livello di contrattazione ad accordi destinati a consentire un'equa ripartizione delle prestazioni lavorative disagiate, quali quelle nei giorni festivi e alla domenica, proseguendo nel solco tracciato con l'ultimo rinnovo del CCNL, integrando ed eventualmente estendendo quanto già previsto dall'art. 6 con l'obiettivo di ricercare soluzioni organizzative utili ad equilibrare i carichi di lavoro e il disagio.

Sempre nell'ambito del secondo livello di contrattazione, territoriale e aziendale deve essere estesa e rafforzata la possibilità di intervenire sui regimi di orario/apertura, sulle turnazioni, sulle flessibilità (comprese le clausole elastiche e flessibili del part-time, con le relative maggiorazioni), sulle tipologie di impiego e in ordine alla stabilizzazione dell'impiego precario, apportando le necessarie integrazioni al CCNL.

6. Mercato del lavoro - Stabilizzazione dell'impiego e "politiche di genere"

La UILTuCS è assolutamente consapevole del fatto che la manodopera femminile costituisce – certo non da oggi – quota prevalente dell'occupazione del settore terziario. Da alcuni anni, inoltre, è in crescita costante la presenza di lavoratori immigrati, soprattutto nella distribuzione commerciale. Tra queste aree la presenza di occupazione flessibile e precaria (contratti a part-time, contratti a termine e somministrati) risulta particolarmente elevata. Per queste ragioni affrontare la questione della stabilizzazione dell'impiego rappresenta per la UILTuCS un tema centrale di questo rinnovo contrattuale.

In linea generale, si rivendica che le imprese procedano periodicamente a certificare alle OO. SS. di livello equivalente alle dimensioni dell'impresa medesima l'utilizzo in termini quantitativi delle tipologie d'impiego flessibili, dei rapporti di lavoro a causa mista (apprendistato e contratti d'inserimento) e delle conferme a tempo indeterminato, nonché il numero di lavoratori che hanno goduto dei permessi previsti in materia di diritto allo studio. Per le imprese di piccole dimensioni tale impegno dovrà realizzarsi con una comunicazione agli Enti Bilaterali territoriali.

Si chiede inoltre d'inserire i programmi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionali tra le materie oggetto di informazione periodica previsti dall'Art. 3 del CCNL vigente.

Si rivendica infine la possibilità di prendere visione dei registri sul lavoro straordinario e supplementare presso la sede dell'azienda e non più solo presso la sede dell'associazione datoriale.

a) Apprendistato

Si richiede che venga accresciuto il ruolo della bilateralità su questo tema con particolare riferimento alla verifica circa l'effettivo svolgimento della formazione prevista per i lavoratori apprendisti dal CCNL ed accordi collegati. Si rivendica inoltre che al lavoratore

Doc. trasm. da:0684242292

assunto come apprendista venga fornita a metà del suo percorso formativo una prima valutazione del suo operato in forma scritta.

Si ritiene inoltre, con particolare riferimento ai lavoratori immigrati, al fine di realizzare anche con questo strumento una loro stabilizzazione nell'impiego, nonché alla luce delle attuali norme in materia di permesso di soggiorno e delle ipotesi di modifica delle leggi su tale materia, di prevedere un allungamento del periodo di apprendistato legato alla partecipazione di questi giovani di cittadinanza non italiana ad iniziative formative e/o scolastiche finalizzate all'apprendimento/perfezionamento della lingua italiana nonché al conseguimento di un titolo di studio riconosciuto dallo Stato italiano.

b) Contratto d'inserimento,

Si rivendica l'innalzamento all'80% della percentuale di conferma, ancora ferma nel contratto al 60% previsto dalla normativa di legge.

Alla luce del fatto che questo istituto è per legge limitato ad alcune categorie di persone ritenute a rischio di esclusione lavorativa, ma che difficilmente risulta applicabile a lavoratori che non siano di cittadinanza italiana, la UILTuCS chiede di prevedere nel futuro contratto un'apposita tipologia di contratto d'inserimento in favore delle donne e degli uomini di cittadinanza extra-Unione Europea, finalizzata alla loro stabilizzazione nell'impiego.

Inoltre la UILTuCS chiede che venga condotta in sede di rinnovo del CCNL un'analisi circa il ricorso a questa tipologia d'inscrimento nelle aree del Paese in cui essa trova applicazione nei confronti delle donne e, qualora si riscontrasse la sua efficacia, di valutare l'opportunità di estenderne per via contrattuale e sperimentale l'estensione anche in quelle aree del Paese che risultano esserne oggi escluse, previo anche un utile confronto con le sedi istituzionali preposte alla tutela antidiscriminatoria (Consigliera di parità).

c) Part-Time

Si chiede di portare a 20 ore settimanali (80 mensili, 960 annue) l'orario minimo dei parttime nelle aziende che occupano più di 30 dipendenti.

Ferma restando l'infrazionabilità della prestazione lavorativa fino a 4 ore giornaliere, il contratto dovrà inoltre prevedere la non frazionabilità plurima dell'orario di lavoro nel caso di orario giornaliero superiore a 4 ore.

La UILTuCS rivendica inoltre l'equiparazione del contributo di adesione a EST per i lavoratori a part-time rispetto a quello dei lavoratori a tempo pieno, con conseguente armonizzazione delle prestazioni fornite dal Fondo, così come avvenuto recentemente nel CCNL-Turismo.

d) Appalti e terziarizzazioni

Si chiede di procedere ad una revisione e aggiornamento delle procedure attualmente previste, fermo restando che per tale materia deve essere mantenuto il demando al secondo livello di contrattazione già oggi previsto. In tale contesto si rivendica il riconoscimento dell'obbligo d'informazione e confronto anche alle strutture territoriali delle OO. SS. firmatarie del presente CCNL in caso di cessione di azienda o di singoli reparti non operata ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile.

Inoltre – alla luce della reintroduzione nell'ordinamento della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato - si rivendica di pervenire nel futuro CCNL ad una regolamentazione di questo istituto, oggi affidato al libero arbitrio delle imprese.

e) Contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato Premesso che la crisi economica ha inciso in misura consistente sul ricorso a queste tipologie d'impiego e più in generale sulle diverse forme di flessibilità nell'utilizzo della manodopera, la UILTuCS rivendica che su questi temi venga accresciuta la possibilità d'intervento ad opera della contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di favorire in tale ambito la definizione di accordi che permettano di procedere ad una stabilizzazione dell'impiego di questi gruppi di lavoratori.

Riteniamo inoltre necessario riaffrontare il tema del diritto di precedenza da riconoscere a questi lavoratori in caso di nuove assunzioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, da parte delle aziende in cui essi operano.

f) Diritto allo studio

Con particolare riferimento ai lavoratori immigrati, anche in collegamento con le richieste formulate in questa piattaforma in materia di contratto d'inserimento e apprendistato, la UILTuCS chiede di intervenire sull'Articolo 159 del vigente contratto allo scopo di garantire a questi lavoratori la possibilità di accedere più facilmente alle ore di permesso in esso previste.

7. Patologie oncologiche

Si chiede l'adeguamento delle norme contrattuali ai trattamenti previsti nella circolare del Ministero del lavoro n. 40/2005 e successive integrazioni, riconoscendo a questi lavoratori un ulteriore mese di malattia indennizzata a totale carico dell'azienda. Si rivendica inoltre in questo specifico caso la conservazione del posto fino a guarigione clinica.

8. Quadri

La UlLTuCS rivendica un'ulteriore rivalutazione dell'indemnità di funzione prevista contrattualmente per i Quadri.

Si rivendica inoltre un intervento sulle norme contrattuali sui trasferimenti dei lavoratori con la qualifica di Quadro (Articolo 112) che preveda:

- l'allungamento del periodo di preavviso per il trasferimento, e previsione che nel caso in cui per ragioni di particolare urgenza tale periodo non possa essere rispettato, il lavoratore ha diritto ad essere considerato in trasferta sino alla scadenza del termine di preavviso, con il relativo trattamento economico, nonché al rimborso delle spese necessarie a permettergli di raggiungere la famiglia nei giorni di riposo settimanale (comma 1);
- l'elevazione da 12 mesi a 18 mesi del periodo in cui sarà riconosciuto dalle aziende al Quadro il rimborso previsto dal comma 2;
- la precisazione che il trasferimento può avvenire solo con il consenso dell'interessato qualora il lavoratore abbia compiuto il 55° anno di età se uomo e il 50° anno di età se donna (comma 3).

Per i Quadri la possibilità di accedere a occasioni di formazione/aggiornamento professionali è divenuta sempre più centrale e importante. Di conseguenza si rivendica la fissazione nel contratto di un monte ore annuo cumulabile per la formazione e l'aggiornamento professionale di questi lavoratori e si chiede la rivalutazione della contribuzione in favore di Quadrifor, ferma da più di 5 anni.

Alla luce del fatto che questi lavoratori sono esposti a maggiori rischi di ricollocazione, rivisitazione delle mansioni ed esternalizzazione nell'ambito dei processi di trasformazione

che coinvolgono le imprese del Terziario, si ritiene necessurio istituire un Osservatorio Nazionale specifico - presso Quadrifor - con il compito di attivare iniziative tese a favorire la occupabilità/rioccupabilità dei Quadri, vigilare sul rispetto delle norme, presidiare le competenze professionali e la loro certificazione, promuovere iniziative formative e verificarno risultati e congruenza.

9. Dipendenti da impianti di distribuzione di carburante autostradale Incremento dal 10% al 20% della maggiorazione per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato alla domenica prevista dall'art. 145 del contratto.

10. Salario

Come già anticipato nel paragrafo 2. Modello contrattuale:

- Si rivendica un incremento salariale da determinarsi secondo le modalità previste dall'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del gennaio 2009.
- Gli aumenti economici dovranno avere decorrenza dal 1º gennaio 2011.
- Occorre prevedere un importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva, in favore dei lavoratori che non usufruiranno di incrementi salariali derivanti da accordi di secondo livello.

11. Operatori di vendita:

Aggiornamento dei minimi retributivi contrattuali previsti dall'art. 15 del protocollo aggiuntivo attraverso l'applicazione del medesimo coefficiente di rivalutazione stabilito per i minimi contrattuali (IPCA); nonché rivalutazione degli importi previsti per le polizze assicurative di cui all'art. 12 del protocollo aggiuntivo in caso di infortunio sul lavoro, portando i massimali a 35,000 curo nel caso di morte e a 50,000 euro nel caso di invalidità permanente totale.

12. Diritti sindacali

Si rivendica il riconoscimento del diritto alla convocazione delle assemblee nei luoghi di lavoro in capo alle strutture territoriali delle OO. SS. firmataric del presente CCNL.