

RINNOVO DEL CONTRATTO DEL TURISMO – IPOTESI DI PIATTAFORMA DELLA FLAICA-UNITI-CUB.

PER UN SALARIO EUROPEO E PER LA LOTTA ALLA PRECARIETA'.

DIRITTI A TUTTI I LAVORATORI. ELEZIONI DEMOCRATICHE DELLE RSU, ASSEMBLEE VINCOLANTI PER DECIDERE SUGLI ACCORDI, ABOLIRE GLI ENTI BILATERALI.

PREMESSA

La concertazione tra cgil-cisl-uil, governo e padroni, ha prodotto una degenerazione nella distribuzione delle ricchezze prodotte; i lavoratori non hanno più diritto ad avere stabilità del posto di lavoro e salario equo rispetto al costo della vita.

Secondo un recente studio della Banca dei Regolamenti internazionali, in 20 anni i lavoratori italiani hanno perso 7000 Euro all'anno, riversati nelle tasche dei padroni. Ciò ha provocato un calo dei consumi interni ed una crescita economica più lenta rispetto alla media Europea, oltre a creare un sempre più maggiore divario nella distribuzione dei redditi tra managers e lavoratori.

Il potere d'acquisto dei salari italiani è decisamente più basso di quello dei lavoratori degli altri paesi Europei in quanto i salari son più bassi e i prezzi dei generi di consumo molto simili su tutto il territorio europeo. Il salario deve permettere ai lavoratori di vivere dignitosamente essi stessi e la propria famiglia.

I soldi ci sono e devono essere redistribuiti, la questione salariale deve diventare l'asse portante ineludibile di questi rinnovi contrattuali.

Con la nuova riforma degli assetti contrattuali del 22 Gennaio 2009, si snaturizza ancora di più il CCNL, rafforzando un modello contrattuale di 2° livello che prevede maggior flessibilità e deroghe peggiorative, in relazione alle condizione economiche, finanziari e produttive delle aziende. Ciò comporterà una profonda disuguaglianza per tutti i lavoratori.

La Flaica-Cub intende rafforzare il valore primario del CCNL, in quanto unico strumento capace di tutelare i diritti universali validi per tutti, indipendentemente, dalla dimensione dell'azienda e dall'ubicazione sul territorio.

Occorre affermare il principio per cui a uguale lavoro corrisponda uguale salario.

La crisi finanziaria mondiale, determinata dalla riduzione dei redditi da lavoro dipendente e dall'allargamento da parte delle banche delle linee di credito per sostenere l'incremento dei consumi, si è trasformata in crisi produttiva e occupazionale.

Per questo motivo, oltre ad affermare il diritto al lavoro per tutti, partendo dal blocco dei licenziamenti, bisogna prevedere forme di ammortizzatori sociali per tutte le categorie di lavoratori.

TURISMO. L'industria turistica, visto la consistenza del nostro patrimonio naturale, artistico e culturale, necessita di una politica strutturale e di risorse, per investire sulle infrastrutture e e sulla formazione professionale dei lavoratori che risulterebbe incompatibile con temporaneità e precarietà.

Il mercato del lavoro nel settore Turismo, rappresenta una realtà di grande consistenza, circa 1 milione di addetti, caratterizzato da una quota di contratti part-time superiore alla media e prevalentemente composte da donne; I contratti a termine nel settore ha superato il 90% degli addetti nel 2008, il più alto di tutti i settori.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. Il Governo dopo l'approvazione del Decreto correttivo del Testo unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sta riducendo drasticamente le tutele dei lavoratori.

Si scaricano molte responsabilità sui lavoratori e si determinano meno obblighi per le imprese, trasformando sanzioni penali a carico dei datori di lavoro in semplici sanzioni amministrative e depotenziando le attività di vigilanza e ispettive.

Si riduce il potere di controllo e di intervento dei delegati RLS, spostando molte competenze verso gli enti bilaterali.

Bisogna determinare una ferma opposizione a questo attacco alla salute e sicurezza che distrugge anni di lavoro, anzi dobbiamo rafforzare la cultura della prevenzione attraverso norme più incisive per il diritto ad un lavoro sicuro.

ESTENSIONE DEI DIRITTI A TUTTI I LAVORATORI E LOTTA ALLA PRECARIETA'. La situazione attuale impone l'estensione dei diritti a tutti i lavoratori quale fattore determinante dei futuri contratti.

Va completamente osteggiata e ribaltata la logica di cgil-cisl-uil di consentire al padronato di rendere sempre più precario il lavoro attraverso l'introduzione di contratti senza garanzia del posto di lavoro, nessuna certezza sul salario e svariate forme di flessibilità in materia di orari e mansioni, in completo assoggettamento delle esclusive esigenze aziendali e fino al completo azzeramento dei diritti acquisiti.

Vanno abolite le leggi Treu e Biagi e trasformati a tempo indeterminato i rapporti di lavoro da esse introdotte. Va prevista l'assunzione diretta da parte dell'azienda utilizzatrice dei lavoratori delle cooperative o agenzie interinali, laddove il rapporto intercorrente si configura come un vero e proprio appalto di manodopera.

DEMOCRAZIA SINDACALE – ENTI BILATERALI. Particolare attenzione va riservata al tema della democrazia sindacale per la quale chiediamo che siano riconosciuti a tutti i sindacati pari dignità e pari diritti.

Inoltre vanno aboliti gli enti bilaterali poiché costituiscono un autentico scippo del salario del lavoratore e una palese forma di finanziamento dei sindacati confederali. Sulla base di questi considerazioni generali si riassumono i punti della nostra piattaforma per il contratto del settore in scadenza:

1 - PARTE ECONOMICA

Aumenti Retributivi. Aumento di € 300 per il biennio 2010- 2012 per un primo recupero di salario reale in un settore in grande sviluppo con un fatturato pari al 12% del PIL e che occupa il 12,5% degli occupati, per recuperare parte del potere d'acquisto perso ed avvicinare le retribuzioni italiane a quelle europee.

Orari-riposi e flessibilità. Salvo diversamente concordato tra lavoratore e datore di lavoro, vanno abrogate ogni forma di deroghe attualmente previste da contratti di 2° livello e dalla normativa vigente per quanto concerne la flessibilità in materia di orari di lavoro e modalità di godimento dei riposi settimanali.

Lavoro straordinario e notturno e domenicale. Riduzione del limite massimo annuale di ore individuali dello straordinario, da 260 a 150, e contenimento dei limiti giornalieri o settimanali previsti nel ccnl.

Aumento della maggiorazione dello straordinario dal 30% al 50% per scoraggiarne l'utilizzo da parte delle aziende e consentire un incremento di nuove assunzioni a tempo pieno.

Inizio del lavoro notturno alle 22.

Aumento della maggiorazione del lavoro domenicale del 50%

T.F.R. -Trattamento di fine rapporto. Possibilità, in caso di necessità economiche del lavoratore, di accedere alla sua quota di TFR accantonata in azienda, previo preavviso di 30 gg.

Il TFR è salario differito a tutti gli effetti e non può essere usato dalla aziende per fare investimenti rischiosi e/o a lungo termine.

2 - LOTTA ALLA PRECARIETA' E DIRITTI

Part-time. Il contratto Part-Time non dovrà avere un orario inferiore alle 20 ore settimanali. Se richiesta dal lavoratore, garanzia del consolidamento del lavoro supplementare, oltre le 120 ore annue.

Riconoscere il diritto di precedenza nel passaggio a tempo pieno dei part-time presenti in caso di assunzioni Full-Time, e nuove assunzioni solo in caso di rifiuto degli interessati.

Obbligo della collocazione temporale dell'orario di lavoro in un'unica fascia oraria, concordata con il lavoratore.

Eliminazione delle clausole flessibili ed elastiche, garanzia di una reversibilità contrattuale da Full-Time a Part-Time e viceversa.

La scelta del lavoratore, che per esigenze familiari ricorre a questa tipologia contrattuale, non deve mai essere irreversibile.

Contratti a tempo determinato. Potranno essere stipulati e solo a fronte di specifiche esigenze temporali legate ad eventi specifici, quali una maggiore affluenza turistica o sostituzioni di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In ogni caso sarà prevista la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dopo un periodo massimo di

12 mesi dalla instaurazione del rapporto di lavoro in esecuzione di uno o più contratti, anche non continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

Il lavoratore assunto con contratto a termine, deve avere diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Apprendistato e formazione. Al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, si potrà prevedere un periodo di apprendistato-formazione della durata complessiva di 12 mesi.

La formazione teorica si dovrà realizzare presso Istituti esterni all'azienda, con l'obiettivo di una formazione professionale completa, comprendendo attività specifiche di settore e nozioni base di informatica e analisi di vendita.

Al termine del periodo di formazione o apprendistato, il lavoratore dovrà essere confermato in servizio a tempo indeterminato.

Si richiede l'estensione degli ammortizzatori sociali anche per questa tipologia contrattuale, indipendentemente dai requisiti ordinari previsti attualmente, per l'accesso al diritto.

Contratti a progetto, ripartito e di inserimento. Il contratto a progetto potrà essere previsto esclusivamente per le alte professionalità, previo consenso di conformità da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.

Vanno abolite le norme contrattuali che prevedono l'utilizzo di contratti di inserimento e ripartiti. Considerato il settore e la necessità prevalente di lavoro subordinato di medio- bassa professionalità queste tipologie contrattuali mascherano rapporti di lavoro atti a privare i lavoratori dei diritti e delle tutele di legge e di contratto.

Contratti ciclici e stagionali. Per i lavoratori con contratti ciclici e stagionali deve essere previsto l'introduzione degli ammortizzatori di sospensione dell'attività.

I lavoratori stagionali al termine del contratto devono avere diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni da parte dello stesso datore di lavoro.

Congedi e maternità. Obbligo di concedere al padre lavoratore tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, adozione o affidamento. Pagamento della maternità facoltativa al 100% per la madre/padre, in sostituzione del 30% previsto dalla normativa vigente.

Trattamento di fine rapporto. Diritto di uscita immediata per tutti gli iscritti ai fondi pensione chiusi o aperti, consentendo la riscossione dell'intero capitale versato senza costi.

Permessi per accudire i figli e di studio. In caso di necessità o in caso di maternità e post maternità i lavoratori dovranno avere il diritto ad avere un orario compatibile con l'inserimento dei figli nei nidi, scuole materne ed elementari fino al compimento degli 8 anni di età del bambino.

Questo diritto deve essere concesso in alternativa, anche al padre lavoratore.

I permessi studio retribuiti saranno concessi anche per frequentare corsi o scuole di ogni ordine e grado, favorendo acquisizioni culturali e professionali dei lavoratori in qualunque settore.

Malattia e infortunio. Esclusione dal periodo di computo delle assenze per infortunio. Il lavoratore in infortunio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla retribuzione totale fino a completa guarigione.

La carenza malattia deve essere in ogni caso retribuita al 100% della retribuzione.

Abiti di servizio. In caso di obbligo di indossare una divisa, il tempo per il cambio di abito deve essere parte integrante dell'orario di lavoro.

Pause. a livello aziendale vanno previste pause per l'attività lavorativa.

Appalti. Divieto degli appalti al massimo ribasso, migliorare il sistema d'asta delle regole vigenti, rendere strutturali gli strumenti di tutela in un settore che ne è significativamente sprovvisto.

L'impatto della crisi nella ristorazione collettiva, appesantita dai tagli di bilancio e dai ritardi di pagamenti, soprattutto dalle amministrazioni pubbliche, che spesso sono i principali committenti, sta creando un forte abbassamento dell'orario lavorativo, con forte abbattimento del salario.

Bisogna che si adottino normative che tengano conto, ai fini della partecipazione a gare di appalto, della capacità operativo- finanziaria delle aziende, del rispetto delle tabelle del Ministero del Lavoro sul costo della manodopera, della salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti, alle stesse condizioni economiche preesistenti, alle norme in materia di salute e sicurezza, al rispetto del CCNL di settore oltre alla responsabilità in solido fra committente e azienda subentrante in caso di inadempienza retributiva e contributiva.

Subentro in concessione. Le aziende in subentro di concessione devono essere soggette al rispetto delle

garanzie e regole degli appalti.

3- DEMOCRAZIA SINDACALE

Vanno garantiti a tutti I lavoratori ed a tutti i sindacati presenti in azienda e/o con Rsu eletti:

diritto ad indire assemblee retribuite all'interno del posto di lavoro;

diritto a ricevere i contributi sindacali attraverso la trattenuta in busta paga;

diritto al riconoscimento delle RSA-RSU quali agenti contrattuali aziendali;

Inoltre: Abolizione della quota del 33% riservata nelle elezioni a prescindere, a cgil-cisl-uil;

diritto dei lavoratori a ricevere gratuitamente il testo del CCNL dal datore di lavoro;

voto vincolante dei lavoratori sia in fase di presentazione di piattaforme per il rinnovo del CCNL e relativa approvazione; previsione di norme sanzionatorie all'interno del CCNL in caso di atteggiamenti da parte dell'azienda "lesivi della libertà e dignità" dei lavoratori.

4- ENTI BILATERALI

Abolizione degli enti bilaterali e destinazione delle quote previste sia a carico del lavoratore (0.20%) sia a carico dell'impresa (0.20%) della paga base e contingenza, direttamente in busta paga del lavoratore.