

IPOTESI DI PIATTAFORMA per il RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO JUNGHEINRICH ITALIA

In questi anni i lavoratori della Jungheinrich Italia hanno contribuito al miglioramento delle prestazioni del gruppo, alla sua affermazione e consolidamento sul mercato italiano ed internazionale.

Questo contributo è stato determinato dalla crescita professionale, dalla efficacia della prestazione lavorativa e dalla capacità del personale di trasmettere alla clientela una immagine forte dell'azienda.

Le OO. SS. ritengono che il rinnovo del CIA sia occasione per contribuire attraverso la valorizzazione e il riconoscimento della prestazione lavorativa di tutto il personale Jungheinrich Italia e alla ulteriore crescita del gruppo.

Il modello di relazioni sindacali che perfezioneremo nel nuovo CIA vuole essere strumento di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale con un proprio protagonismo.

E' importante affermare anche nei luoghi di lavoro la cultura della solidarietà della uguaglianza tra i generi promuovendo politiche aziendali condivise che valorizzino le differenze nell'ambito del lavoro e nelle relazioni aziendali.

- DIRITTI D'INFORMAZIONE, RELAZIONI SINDACALI, RAPPRESENTANZE -

DIRITTO D'INFORMAZIONE

Si ritiene importante confermare il meccanismo di informazione come attualmente previsto con due incontri annuali dedicati all'andamento del gruppo sul piano internazionale e nazionale, sulle prospettive del gruppo medesimo e un altro finalizzato alla programmazione della formazione. Nella rivisitazione di quanto già previsto occorre specificare alcuni temi, come di fatto già avviene nel corso degli incontri.

Bisogna sviluppare le relazioni ampliando il diritto alla informazione, prevedendo che l'azienda oltre a comunicare in sede di incontro annuale le prospettive occupazionali condivida le informazioni relative alle assunzioni al momento della loro realizzazione e ai livelli di inquadramento previsti.

Per problematiche di interesse generale, ma limitatamente ad una singola filiale, potranno svolgersi su richiesta di una delle parti incontri in sede territoriali.

Costituzione di una commissione paritetica "pari opportunità" finalizzata rimuovere gli ostacoli alla presenza delle donne nel settore tecnico e manageriale.

- RELAZIONI SINDACALI

Occorre favorire e promuovere la partecipazione dei lavoratori e delle RSA/RSU alla vita sindacale aziendale.

Fermo restando quanto già previsto dall'attuale CIA si chiede di chiarire che i locali debbano essere sempre messi a disposizione dall'Azienda per l'espletamento delle assemblee sindacali.

Fermo restano quanto già previsto dal CIA, si richiede che l'apposito fondo aziendale sia utilizzato anche per garantire –ove richiesto dalle OO.SS. firmatarie – la partecipazione a riunioni sindacali aziendali fuori dalla filiale di appartenenza; compreso il rimborso per la partecipazione alle assemblee sindacali aziendali fuori sede di lavoro. La partecipazione delle RSU/RSA alle riunioni di coordinamento e agli incontri con l'Azienda non saranno considerate nel monte ore dei permessi sindacali.

- ELEZIONI RSU

Le parti si impegnano a favorire la elezione di Rappresentanza sindacali unitarie sulla base di quanto disposto dall'Accordo confederale CGIL-CISL-UIL e Confcommercio, tenendo conto della concreta organizzazione della azienda e da garantire la rappresentanza in tutte le filiale, favorendo ove possibile la rappresentanza di tutti i settori di lavoro.

In occasione della elezione delle RSU, che dovrà tenersi in una election day definito nazionalmente, si provvederà contestualmente alla rielezione delle RSU esistenti e degli RLS che dovranno essere scelti, come da accordi confederali, tra gli eletti nella RSU con esplicita indicazione. Gli RLS godranno delle stesse agibilità delle RSA.

- DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO -

ORARIO DI LAVORO

Si conferma quanto già previsto nel CIA

La definizione degli orari di lavoro nelle singole, filiali reparti e uffici deve essere oggetto di confronto preventivo e di verifica periodica con le rappresentanze sindacali .

La flessibilità deve essere oggetto di contrattazione tra le parti. Esclusivamente su base volontaria, potrà essere introdotto lo strumento delle due ore settimanali nell'arco del mese.

La maggiorazione aggiuntiva prevista per lo straordinario effettuata nella giornata di sabato pasa ad euro 5,00 per ora lavorata.

Si conferma l'attuale accordo sulla reperibilità, con l'esclusione delle festività nazionali.

CONTRATTI a TERMINE

Fermo restano il diritto di precedenza a 18 mesi si prevede che tale opportunità sia comunicata al lavoratore al momento della assunzione e richiamata al momento della cessazione del rapporto.

PERMESSI E CONGEDI

Si richiede di estender quanto previsto dal CIA per la nascita dei figli anche per le adozioni.

MALATTIA

Si confermano le disposizioni del CIA.

In caso di malattie oncologiche o invalidanti verrà comunque mantenuto il diritto al mantenimento del rapporto di lavoro.

La carenza retribuita al 100% deve essere estesa ai primi quattro eventi.

La normativa per le ore di assenza per visite mediche specialistiche deve essere estesa alle viste mediche finalizzate alla vaccinazioni consigliate anche se effettuate dal medico di base e per tutto il personale. Tale

normativa va estesa a tutto il personale anche per le visite per il rinnovo della patente, tenendo conto che il mezzo di trasporto personale è il più comunemente usato in itinere.

FORMAZIONE

Si richiede che nella formazione sia previsto sempre un modulo sicurezza e che nella formazione in entrata siano previste ore formative sui diritti contrattuali e sindacali, a cura delle OO.SS. firmatarie.

Si richiede l'istituzione del libretto formativo individuale per tutto il personale.

La partecipazione ai corsi di formazione aziendali deve rispondere a criteri condivisi di pari opportunità e coinvolgere tutto il personale.

Tickets

Tenuto conto dell'innalzamento del tetto di esenzione contributiva e della inflazione si chiede la rivalutazione dell'attuale ticket restaurant.

SALARIO AZIENDALE

La Jungheinrich Italia ha una storia consolidata di presenza crescente nel mercato italiano, performance che si rinnovano in crescita anno dopo anno grazie a la qualità dei prodotti, politiche commerciali positive, qualità del personale in tutti i settori, dalla manutenzione, alla commercializzazione, alle relazioni con la clientela.

E' arrivato il momento di riconoscere la continuità di questo contributo, attraverso la definizione di un salario aziendale che consolidi e riconosca la qualità delle prestazioni dei lavoratori Jungheinrich.

Questo salario deve costituire elemento distintivo, ricorrente e consolidato delle retribuzioni.

Questa quota di salario può essere definita prendendo a base il premio aziendale così come erogato nel corso degli anni e definendone una percentuale come cifra di riferimento

ISTITUI CONTRATTUALI

Tenuto conto del livello di professionalità e di produttività maturato fin dal primo anno di lavoro dal personale neoassunto, si richiede che la maturazione dei rol avvenga in maniera analoga a quello di tutto il restante personale;

per analogo motivo, al fine di rafforzare il legame tra il personale neoassunto e l'Azienda e permettere alla stessa di contare maggiormente sulla serenità e la disponibilità del personale tutto, si richiede di utilizzare per tutto il personale, già assunto e di prossima assunzione secondo i piani aziendali, la normativa di tutele sul licenziamento individuale precedente l'introduzione del contratto a tutele crescenti.

PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato erogato nel mese di maggio si chiede venga rivalutato per il primo traguardo, come per il secondo traguardo, per la parte relativa alla differenza di fatturato con conseguente incremento del minimo e del massimo erogabili.

per il personale con parte dello stipendio variabile, oggi esclusi dall'erogazione del premio di risultato, si chiede vengano coinvolti solo per la parte relativa al calcolo sulla differenza dell'utile.