



---

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

*Segreterie Nazionali*

**PIATTAFORMA LA PIADINERIA**

“La Piadineria” si appresta a compiere 25 anni di attività affermandosi come una delle principali realtà di ristorazione veloce sul piano nazionale, con oltre 180 negozi e 800 dipendenti.

Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs ritengono sia il momento di imprimere alle relazioni sindacali un nuovo slancio e di rinnovare gli accordi di secondo livello rendendoli maggiormente coerenti con la nuova realtà aziendale e alla dimensione nazionale dell'impresa.

Per questo presentano i seguenti punti finalizzati alla costruzione di un nuovo contratto integrativo aziendale nazionale:

- **SICUREZZA**

Il tema della sicurezza è molto sentito dai lavoratori della “La Piadineria” i quanto molto spesso si trovano a lavorare in situazioni ambientali difficili e con ritmi decisamente poco sostenibili.

La formula adottata dall'azienda di individuare gli RLS considerando tutti i negozi come unica unità produttiva, oltre a porre dubbi in merito alla corretta applicazione del decreto 81/08, rende difficile l'individuazione e la risoluzione delle criticità.

Chiediamo quindi una maggiore attenzione dell'azienda alla salute dei dipendenti attraverso una nuova mappatura dei rischi, una ridefinizione del numero degli RLS e delle ore dedicata all'attività degli stessi, più formazione e velocità nella risoluzione dei problemi segnalati anche dalle RSA.

Chiediamo che si dia il via a una più attenta valutazione delle condizioni lavorative e dei carichi di lavoro, oltre che uno studio della logistica e degli spazi interni ai locali.

- **SALUTE**

Chiediamo di aumentare gli eventi inferiori a tre giorni durata retribuiti, con particolare attenzione alle malattie croniche, oncologiche e salvavita.

- **VIDEOSORVEGLIANZA**

Chiediamo di verificare l'attività connessa alla videosorveglianza applicando le competenze previste dalla legge 300 in capo alle rappresentanze sindacali.

- **ORARI e ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

L'organizzazione del lavoro nei punti vendita è un tema cruciale in quanto strettamente connesso alla nostra richiesta di aumentare il benessere dei lavoratori, sia dal punto di vista delle condizioni economiche e normative che sotto il profilo della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Chiediamo che per i lavoratori part time vengano rese esigibili le previsioni normative, e quindi che ogni lavoratore abbia un contratto individuale contenente indicazione della disposizione oraria giornaliera e settimanale.

L'adesione alle clausole elastiche e flessibili, deve essere un atto successivo e richiede il miglioramento delle condizioni per l'esercizio della stessa sia rispetto al preavviso che alle compensazioni di tipo economico e/o di tempo libero generate dalla flessibilità. Questo per consentire una maggiore programmazione dei turni di lavoro.

Il confronto sull'organizzazione del lavoro verrà svolto a livello territoriali e verrà finalizzato ad individuare soluzioni sostenibili per i lavoratori, con l'obiettivo di escludere opzioni particolarmente gravose per gli addetti (es. turni spezzati nella grandi aeree urbane).

Si richiede una riprogettazione della banca ore part-time che rispetti le normative che garantiscono meccanismi di volontarietà e che possano prevedere limiti sia in riferimento alla quantità di ore che alle modalità in cui le ore possono essere "scaricate".

Tale progettazione deve mirare alla quantificazione dei fabbisogni del punto vendita che tenga conto sia della produttività oraria ma anche del rispetto dei diritti contrattuali e dei requisiti di sicurezza.

#### - **APPRENDISTATO, CONTRATTI A TERMINE, ORGANICI**

In questi anni è stato fatto largo uso dell'apprendistato, che riteniamo la forma contrattuale più utile per l'inserimento lavorativo. Riteniamo utile rafforzare i meccanismi orientati alla qualificazione dei contratti di apprendistato, aumentando le percentuali di stabilizzazione.

Chiediamo di contenere l'utilizzo di contratti a tempo determinato e prevedendo percorsi di stabilizzazione in caso di contratti ripetuti.

Particolare attenzione va posta all'art. 7° del CCNL Turismo comma 1 lettera C: " priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni".

#### - **PRODUTTIVITA', PREMIO VARIABILE E WELFARE**

Chiediamo che il premio variabile sia basato su obiettivi trasparenti e monitorabili, eliminando interventi aleatori e collegati a iniziative individuali dei responsabili aziendali.

Chiediamo di valutare la possibilità di convertire il premio in iniziative di welfare.

Chiediamo di inserire un impegno preciso contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro e la possibilità di allungare il permesso previsto dalla legge per le donne vittime di violenza, nonché la possibilità delle stesse di avere l'anticipazione del TFR .

Chiediamo un giorno aggiuntivo alla normativa vigente di permesso retribuito per i lavoratori padri e per i tutori incaricati di minori non accompagnati.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS

Roma, 22 ottobre 2018