

IPOSTESI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE A LIVELLO NAZIONALE SNAITECH

1. Relazioni industriali

La Snaitech a seguito della fusione di varie aziende del gruppo ed acquisizioni rappresenta una delle più importanti realtà lavorative nel settore del gioco a livello nazionale. Diventa importante quindi creare un clima di civile convivenza, con fondate relazioni sindacali che permettano di sviluppare un nuovo livello contrattuale allargato.

La Snaitech ha varie sedi su tutto il territorio nazionale e si rende necessario favorire una contrattazione integrativa unica a livello nazionale che si applichi per tutti i lavoratori indipendentemente dal Ccnl di appartenenza.

È necessario quindi rafforzare il processo di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori rafforzando modalità d'informazione e di partecipazione che partano dalle strategie complessive, dagli investimenti fino agli interventi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro a livello di ogni singolo sito produttivo e agenzie.

2. Relazioni sindacali

Si richiede che le parti si impegnino a rafforzare e consolidare un sistema di relazioni industriali, improntato al dialogo e alla partecipazione su tutte le problematiche aziendali attraverso la pratica del confronto preventivo ed a sviluppare anche commissioni paritetiche specifiche sulle varie tematiche lavorative.

Si richiede inoltre un'informazione preventiva riguardo a eventuali cambiamenti degli assetti societari, cessione di ramo d'azienda, scorporo dell'attività.

• Comitato consultivo di partecipazione

Si chiede di insediare il Comitato consultivo di Partecipazione con una rappresentanza delle organizzazioni sindacali e della Rappresentanza sindacale unitaria dei diversi stabilimenti e ippodromo.

Si richiede che il comitato consultivo di partecipazione si riunisca almeno 2 volte l'anno per esaminare:

- Tendenze dei settori su cui opera l'azienda.
- Strategie industriali e investimenti
- Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.
- Informazione sulle diverse realtà del Snaitech a livello nazionale.

3. Diritti e agibilità sindacali

Coordinamento sindacale Snaitech

Si chiede di definire il coordinamento sindacale Snaitech, (in rapporto ai livelli di rappresentanza delle varie organizzazioni sindacali) la sua composizione, i necessari

permessi sindacali a carico dell'azienda ed inoltre il contributo aziendale per il suo funzionamento (spese trasporto)

Rls: Si richiede di aprire una specifica discussione per regolare la materia visto la complessità e promiscuità delle sedi lavorative.

4. Diritto alla formazione professionale

Si chiede di definire un piano di formazione professionale anche in rapporto a quanto previsto dai vari CCNL applicati (minimo 24 ore) e di istituire una commissione aziendale per la Formazione

5. Ambiente, Igiene e Sicurezza del Lavoro

Serve riconfermare e aumentare l'importanza del ruolo degli RLS con un maggiore coinvolgimento attraverso un confronto periodico.

Dovranno essere date a disposizione dei RLS e della RSU, le valutazioni di rischio e ci dovrà essere un confronto sulle varie tematiche relative all'applicazione/valutazione del rischio.

6. Occupazione e tipologie contrattuali

Si chiede che nei casi di nuove assunzioni non sia applicato il Jobs Act per quanto riguarda le tutele crescenti e che i lavoratori nuovi assunti siano parificati in termini di art. 18 ai lavoratori già in forza prima dell'entrata in vigore di suddetta normativa.

7. Welfare aziendale, Congedi Parentali, Malattia e visite mediche

Al fine di migliorare il tempo di lavoro con i tempi di vita, si richiedono una serie di elementi volti al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e lavoratori:

- Asilo Nido: si richiede che l'azienda riconosca un sostegno economico alla retta per l'asilo nido fino a 400,00 € per dipendente e ulteriori 50,00 € per ogni figlio che usufruisca di tale servizio.
- Si richiede l'integrazione retributiva fino al 100% per i periodi di astensione facoltativa superiore a 3 mesi che attualmente sono remunerati al 30% così come previsto nell'ambito dei congedi parentali
- Possibilità di fruire anche per 4 ore dei permessi relativi alla legge 53/2000, senza presentazione di ulteriore certificazione in presenza di Legge 104/92
- Riconoscimento ai padri, oltre ai giorni previsti dalla norma che regola la materia riguardo la nascita di un figlio, di un ulteriore giorno aggiuntivo.
- In caso di visite mediche specialistiche, si richiede il diritto di assentarsi dal lavoro, viaggio andata e ritorno compreso, per un numero di ore 25 annuali retribuite al 100% a pieno carico dell'azienda. Il dipendente deve presentare giustificazione sanitaria con indicazione della data della visita, orario di inizio e fine della visita stessa.
- Si richiede che in caso di lavoratori il cui comportamento di malattia è prossimo al superamento dei limiti previsti dai vari CCNL applicati, la direzione informi il dipendente interessato e la Rsu/ Rsa sulla situazione in modo da effettuare un monitoraggio congiunto ed al fine di concordare specifiche soluzioni.

- Si richiede che gli eventi di malattia siano retribuiti comunque al 100%.
- In caso di malattie gravi certificate che richiedano specifiche terapie si richiede che i relativi periodi di assenza non vengano computati ai fini del computo.

8. Lavoro agile “smart working”

Sarebbe opportuno arrivare ad un accordo sullo smart working definendo tutti gli aspetti di garanzia e di tutela per i lavoratori in questa particolare tipologia di svolgimento della prestazione lavorativa.

9. Premio di Risultato

La contrattazione di secondo livello avente come obiettivo aumenti di salario legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, è una materia da rafforzare per migliorare i risultati aziendali e la partecipazione alla vita aziendale dei lavoratori.

E' necessario rivedere le scale parametriche concordando nuovi parametri di misurazione più trasparenti e verificabili, precisando che riteniamo indispensabile mantenere una soglia di consolidamento salariale in rapporto al premio di risultato vigente.

Indennità di cassa: Si richiede una indennità di cassa per i lavoratori chiamati a utilizzare denaro in contanti.

10. Fondo sanitario

Si richiede di riconoscere una sanità integrativa a tutti i lavoratori Snaitech qualora i Ccnl di riferimento applicati non lo prevedano.

11. Trasferte e trasferimenti

E' importante incrementare il trattamento di trasferta e normarlo con un trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dai CCNL ed in modo da adeguarlo alle nuove necessità sorte con il processo di nazionalizzazione aziendale.

In caso vi siano necessità di trasferire lavoratori dipendenti, oltre quanto previsto dai vari Ccnl applicati, si richiede che venga preventivamente coinvolta la Rsu/ Rsa e si analizzino soluzioni adeguate.

12. Buono Pasto

Si richiede di estendere il buono pasto a tutti i lavoratori, di aumentarlo del 25% e di ridurre la quota richiesta ai lavoratori che usufruiscono del servizio mensa.

Quota Contratto

Ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del contratto aziendale verrà richiesto un contributo straordinario, salvo rinuncia espressa.

Norme Finali

Precedenti contratti:

Si richiede che siano fatte salve le pattuizioni di cui ai precedenti contratti delle varie sedi non modificate dal presente contratto integrativo aziendale.

La presente piattaforma integra e completa quanto previsto nei vari accordi aziendali, che pertanto restano validi.

Coordinamento nazionale Snaitech Fim Fiom Uilm - Slc Cgil- FILCAMS Cgil - Fisascat CISL - Uiltucs

***Il coordinamento delle RSU FIM-FIOM Snaitech
Rsa FILCAMS Cgil Uiltucs Snaitech***