



I POTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL “COORDINAMENTO SINDACALE IKEA FLAICAUNITI – CUB e SGB” DA SOTTOPORRE ALL’APPROVAZIONE DEI LAVORATORI

INTRODUZIONE

Questa piattaforma rivendicativa nasce dall’esperienza vissuta dal rinnovo del C.I.A. del 2015: siamo quelle lavoratrici e quei lavoratori che non hanno accettato la logica del “meglio poco che niente”, che non si sono lasciati incantare dalle parole vuote in assemblea di sindacati che hanno svenduto la difesa dei lavoratori agli oboli degli Enti Bilaterali.

Il nostro modo di fare sindacato vuole riportare al centro il protagonismo dei lavoratori, liberandolo dallo spirito corporativista che si sta affermando sempre più negli anni.

I lavoratori non sono più disposti ad essere oggetto di attacchi economici: continuano a nominarci come risorse ma ci trattano agli effetti come i peggiori costi.

Alla triplice sindacale sembra andare bene un integrativo al ribasso che ha introdotto moratorie, disomogeneità di trattamento, premi sempre più bassi o assenti.

L’attuale C.I.A., infatti, è stato prorogato almeno per un altro anno per il silenzio assenso delle parti, il tutto a favore dell’azienda.

Noi vogliamo attraverso i salari e la redistribuzione degli utili, adempiere attraverso le imposte al mantenimento e alla crescita di un vero stato sociale, ad un vero welfare per tutti i cittadini: sanità, scuola, trasporto pubblico, sistema pensionistico.

Crediamo che a fronte di ciò sia quindi necessaria una proposta di piattaforma rivendicativa che ponga al centro la dignità del lavoratore in quanto essere umano, la sua piena cittadinanza democratica nei luoghi di lavoro, ed una equa redistribuzione della ricchezza prodotta.

Crediamo inoltre che il C.I.A. dovrà essere applicato a tutte le lavoratrici e i lavoratori direttamente o indirettamente impiegati da Ikea ed operanti nelle sue strutture, così da eliminare ingiuste differenziazioni e esternalizzazioni selvagge.

I. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

In virtù delle "mansioni promiscue" e dell'intercambiabilità tra i lavoratori, proponiamo di riconoscere a tutti il 3° livello ai sensi del CCNL applicato.

FLESSIBILITA'

Eventuali piani di flessibilità oraria devono essere preventivamente concordati con le rappresentanze sindacali nell'unità produttiva, accettata volontariamente dai lavoratori interessati ed incentivata con una maggiorazione del 15% su ogni ora di lavoro interessata dalla variazione rispetto alla programmazione mensile.

Deve abolirsi qualsiasi forma di clausola elastica e/o flessibile individuale e il ricorso allo straordinario obbligatorio unilateralmente definito dall'azienda.

TURNISTICA

Turnistica di lavoro definita con almeno 4 settimane di anticipo.

Ogni lavoratore deve essere assegnato ad uno solo reparto. Nel caso in cui fosse richiesta l'assegnazione su più reparti, questa deve avvenire esclusivamente su base volontaria oppure a fronte dell'aumento del parametro orario settimanale. In caso di lavoratori a tempo parziale, la richiesta di assegnazione a più reparti deve avvenire solo dopo la stabilizzazione del lavoratore a tempo indeterminato (terminato il periodo di prova).

CONTRATTI PRECARI

I rapporti di lavoro con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non devono complessivamente superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. Il legittimo ricorso ai suddetti rapporti di lavoro dovrà oltretutto fondarsi sull'apposizione di una causale (sostituzione assenza temporanea, picchi di lavoro, attività stagionale) nel contratto di assunzione che giustifichi la necessità temporanea alla base dell'assunzione a termine: in mancanza o in caso di provata illegittimità della causale, l'azienda dovrà impegnarsi ad assumere a tempo indeterminato il suddetto lavoratore.

Non deve essere consentito il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato.

FRANCHIGIE

Chiediamo l'eliminazione di qualsiasi franchigia per anzianità o fatturato di punto vendita.

LAVORO DOMENICALE, FESTIVO, SUPPLEMENTARE E NOTTURNO.

Lavoro domenicale solo su base volontaria per tutti, con maggiorazione del 130%. In caso di mancanza di copertura nelle giornate domenicali, l'individuazione del personale necessario deve essere concordata con la rappresentanza sindacale dell'unità produttiva.

Chiusura di tutte le unità operative nei giorni di festività nazionale e infrasettimanale.

Maggiorazione del 130% per ogni ora di supplementare e del 30% per il lavoro notturno.

PART TIME

Durata minima per i contratti part-time di 24 ore settimanali.

Contratti con durata inferiore dovranno essere validati di fronte all'ITL con l'assistenza di almeno un membro della rappresentanza sindacale dell'unità produttiva di riferimento.

In caso di nuove assunzioni a tempo pieno, l'azienda dovrà preventivamente chiedere tale passaggio al personale a part-time già occupato nell'U.O. e solo in caso di rifiuto di tutti potrà assumere nuovo personale.

STABILIZZAZIONI E CONSOLIDAMENTI

Il ricorso a ore straordinarie o supplementari dovrà essere concordato con le rappresentanze sindacali nell'unità produttiva.

Aumenti di parametro contrattuale solo a tempo indeterminato.

Consolidamento obbligatorio del supplementare svolto annualmente in maniera stabile e continuativa per i lavoratori che ne fanno richiesta.

Dopo che una determinata funzione operativa è stata coperta per 18 mesi da uno o più lavoratori assunti con contratto a termine (determinato o somministrazione), l'azienda dovrà coprirlo con l'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato.

TUTELE NORMATIVE

Prerogative dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori precedente al Job's Act per tutti i lavoratori, vecchi e nuovi assunti.

STAGE

In considerazione dell'esistenza della figura dell'apprendista (che, nonostante sia anch'essa una figura flessibile, garantisce il pagamento dei contributi e una parziale stabilità), chiediamo l'abolizione degli stage.

MOBILITA' TRA NEGOZI

Il trasferimento di un lavoratore in una diversa U.O., oltre che rispondere alle motivazioni tecnico-organizzative e produttive previste dalla legge, deve essere approvato volontariamente e per iscritto dal lavoratore interessato al termine di un confronto con l'azienda a cui partecipi almeno un rappresentante sindacale dell'U.O. scelto dal lavoratore.

I trasferimenti collettivi saranno oggetto di contrattazione preventiva.

II. PREMI E INDENNITA'

15° MENSILITA'

In considerazione degli utili crescenti e consolidati prodotti dall'azienda, chiediamo l'istituzione di una 15° mensilità per tutti i lavoratori di importo pari alla 14° e da erogarsi spalmandola su 12 mensilità.

PREMIO AZIENDALE

Premio aziendale applicato con decorrenza immediata all'atto dell'assunzione per tutti i lavoratori, riparametrato in base alle ore contrattuali, con qualsiasi tipo di contratto e in ogni U.O.

Da tabella sotto vengono rivalutate le quote individuali del premio:

<i>Inquadramento</i>	<i>Livello</i>
Primo	110
Secondo	100
Terzo	90

NUOVE PROCEDURE DI CASSA

Modifica della procedura cassa prevedendo 5 minuti ad inizio e fine turno per verificare l'ammontare del fondo cassa.

INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' CIVILI O PERSONALI

Chiediamo il riconoscimento di un'indennità economica pari al 15% della paga globale giornaliera per i possessori di patente impiegati nell'utilizzo di mezzi elettrici, per il Cet e per coloro che accudiscono bambini.

Chiediamo inoltre di istituire una commissione mista per individuare eventuali altre figure a cui corrispondere l'indennità.

III. DEMOCRAZIA SINDACALE

No all'applicazione del T.U. sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014, che cancella la democrazia e il dissenso nei luoghi di lavoro.

Chiediamo anche elezioni libere delle RSU, senza la quota del 33% riservata ai sottoscrittori del CCNL. L'indizione delle elezioni deve poter essere dichiarata da tutte le oo.ss. con iscritti nell'unità produttiva.

Aumento a 15 ore di assemblea sindacale retribuita più ulteriori 6 ore dedicate ai temi della salute e sicurezza.

Aumento dei permessi per ogni membro della RSA/RSU a 3 ore per lavoratore (intendendosi come tale ogni forma contrattuale presente nell'unità produttiva). 60 ore annuali di permesso retribuito per l'RLS.

Istituzione in ogni unità produttiva di una commissione costituita da RSA/RSU/RLS e azienda che si riunisce periodicamente per analizzare problematiche relative all'organizzazione del lavoro e alla salute e sicurezza dei dipendenti.

IV. APPALTI

Internalizzazione di tutti gli appalti.

V. AMPLIAMENTO O RICOLLOCAZIONE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Per l'ampliamento e/o le ricollocazioni delle U.O.: le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

VI. CONCILIARE IL RAPPORTO LAVORO-VITA

PERMESSI E ASPETTATIVE

Permessi e aspettative retribuiti ed ampliati per: post-maternità, gravi problemi familiari, malattia del bambino, assistenza del bambino fino ai 12 anni di età, nascita di un parente, stalking e maltrattamenti familiari.

MALATTIA E INFORTUNIO

Malattia e infortunio retribuiti al 100% sin dal primo giorni fino al loro termine, con comporto di 180 giorni anche per tutte le forme di part-time. Ulteriore congedo retribuito per i casi di patologie gravi e continuative

Federazione Lavoratori Agro-Industria Commercio e Affini Uniti Confederazione Unitaria di Base

Sede Nazionale: Milano - V.le Lombardia, 20 - Tel. 02/70631804 - 70634875 Fax 02/70602409

Facebook: Flaica – CUB e mail: flaica@cub.it www.cub.it

Sindacato Generale di Base

Sede Nazionale: Milano – V.le Marche, 93 - Tel. 0249766607 - fax 0238249352

e-mail: lombardia@sindacatosgb.it www.sindacatosgb.it