

PIATTAFORMA SUL RINNOVO DEL CCAL DI **SVILUPPO** **LAVORO ITALIA**

2024-2026



CCAL

CAMERE
DEL LAVORO
AUTONOMO
E PRECARIO

Indice

PREMESSA

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

Precarietà zero

Riduzione orario di lavoro e ulteriori forme di flessibilità

Lavoro a distanza

Diritto alla disconnessione

Mobilità territoriale

Ferie

Equilibrio personale e professionale

Inclusione socio-lavorativa

Malattia e assistenza sanitaria

Formazione e diritto allo studio

Salute e sicurezza

**DEMOCRAZIA SINDACALE, SISTEMA DI RELAZIONI
INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE**

PERCORSO DEMOCRATICO

PREMESSA

Riteniamo particolarmente importante l'avvio del negoziato sulla parte normativa ed economica del CCAL in Sviluppo Lavoro Italia (d'ora in avanti SLI) relativo al periodo 2024-2026. L'agenzia ha la necessità di un rinnovato CCAL per rispondere ai nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e, nello stesso tempo, cogliere le sfide del futuro. Ciò perché pensiamo che la contrattazione collettiva costituisca un terreno decisivo ed indispensabile per l'avanzamento delle tutele e dei diritti. Tanto più in questo difficile contesto economico-sociale segnato dal collegamento tra il "regime di guerra globale", l'incertezza strutturale che segna la congiuntura economica nel quadro dei processi di transizioni tecnologica, le dinamiche inflazionistiche ancora non sopite, compresa la crisi climatica e gli impatti che essa genera sul lavoro. Riteniamo che la libertà di organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, il pluralismo sindacale, lo sviluppo delle concrete azioni di lotta e la democrazia nei luoghi di lavoro costituiscano una ricchezza e una risorsa imprescindibili, anche allo scopo di riattribuire alla contrattazione collettiva una nuova forza (crisi rappresentanza), in un contesto segnato da una epocale crisi salariale in Italia, come attestato più volte dall'Ocse negli ultimi anni.

Sono trascorsi tredici anni dalla scadenza della parte normativa del CCAL della nostra agenzia. Un'altra era geologica se si considera la stratificazione e l'intreccio tra i processi radicali di trasformazione del lavoro, i ripetuti mutamenti degli assetti istituzionali che hanno coinvolto l'agenzia, le riforme che hanno riguardato il contenuto delle politiche attive del lavoro in Italia e in Europa.

In questo lungo periodo tutto è cambiato, ad eccezione dell'ostinata pulsione alla conservazione di una organizzazione del lavoro e di un sistema di tutele da tempo superato e non più adeguato ai nuovi bisogni espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori. In questo lunghissimo arco di tempo la decisione sostanzialmente condivisa tra l'azienda e le OO.SS. confederali di rinnovare la sola parte economica del CCAL, con gli accordi siglati il 9 marzo 2017 e l'8 marzo 2021, si è rivelata sbagliata. Se da un lato si è assistito ad un miglioramento parziale della dinamica delle retribuzioni, dall'altro, il mancato rinnovo della parte normativa ha finito per cristallizzare un quadro regolatorio del lavoro arretrato ed opaco. Tutto ciò ha contribuito negli anni ad accumulare sacche di precarietà, favorendo una gestione problematica, e a tratti patologica, del personale che ha finito per scambiare i diritti, per loro natura universali, con i privilegi discrezionalmente concessi a pochi.

Nel 2009, quando è stato sottoscritto l'ultimo CCAL aziendale, l'agenzia contava un terzo degli attuali dipendenti e diverse centinaia di precari tra collaboratori e lavoratori a termine. A partire dal 2021, con la rilevante vittoria della lotta per le stabilizzazioni che ci ha visti protagonisti prima con il Coordinamento nazionale dei precari di ANPAL Servizi e poi con le CLAP, abbiamo assistito ad un consistente allargamento del numero dei dipendenti, oramai giunti ad oltre 900.

Siamo consapevoli e orgogliosi di aver provocato, grazie alla nostra lotta, una formidabile "crisi di crescita" dell'agenzia.

Oggi l'attuale compagine aziendale rappresenta una delle più grandi società in house dei Ministeri per numero di addetti. Inoltre, esclusivamente grazie alla nostra lotta, si è potuti passare, non certo senza intoppi e forti resistenze che ancora tutt'oggi si manifestano, da un modello della rappresentanza sindacale fondato sul "monopolio confederale" ad un sistema maggiormente "pluralista", che ha già nei fatti rappresentato uno stimolo ed un motore per l'avanzamento dei diritti e delle tutele per tutti e tutte.

Riteniamo che l'avvio della negoziazione sul CCAL, dopo un blocco durato oltre dieci anni, sia di fatto la conseguenza di questo cambiamento, che operando come uno shock positivo, ha costretto oramai anche il nostro recalcitrante management ad aprire il confronto sulla parte normativa del contratto.

L'avvio del negoziato sul CCAL avviene in un contesto istituzionale ed interno per alcuni versi inedito e non certo privo di preoccupazioni.

Con il decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, si è da poco modificata la governance delle politiche attive del lavoro in Italia; successivamente è entrato in vigore il decreto n. 230/2023 recante il regolamento di riorganizzazione del MLPS. La soppressione di ANPAL e l'attribuzione delle sue funzioni istituzionali (disciplinate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150) al MLPS, sono state accompagnate con il cambio di denominazione della nostra agenzia in Sviluppo Lavoro Italia, che è diventata in house del MLPS che ne esercita in via esclusiva la vigilanza, con una nuova struttura del Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, la cui principale novità risiede nella designazione di un membro da parte della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Di recente, inoltre, il decreto del MLPS del 29 marzo 2024 con cui è stato approvato il Piano dei progetti 2024-2027, ha riconosciuto a SLI importanti risorse per i prossimi anni. Il cambiamento della governance delle politiche attive del lavoro, tuttavia, è avvenuto in un contesto di preoccupante indebolimento funzionale delle politiche del lavoro e del welfare, come conseguenza degli indirizzi politici dell'attuale governo Meloni.

È sempre più evidente che a fronte della necessità di politiche capaci di affrontare gli strutturali squilibri del mercato del lavoro, la forte crescita del lavoro povero e le sfide connesse alla doppia transizione “digitale” ed “ecologica”, le politiche del lavoro dell’attuale governo sembrano solo assecondare i bisogni di una domanda di lavoro particolarmente concentrata in imprese di piccola dimensione e nei settori a basso valore aggiunto, favorendo nei fatti una “trappola dell’occupazione” in forme di lavoro nei profili low skill, scarsamente tutelati e a basso salario.

Sul piano interno, invece, assistiamo da anni ad una transizione senza fine, con ripetuti cambi al vertice dell’agenzia, che hanno contribuito ad indebolire l’accumulo di conoscenze e di competenze della comunità professionale. Si è trattato di una lunga fase che ha acuito forme di malessere organizzativo e insoddisfazione, come ampiamente dimostrato dai risultati dell’indagine sul benessere aziendale e da quelli dell’indagine soggettiva nell’ambito della valutazione sullo stress lavoro-correlato.

La piattaforma per il rinnovo del CCAL è il frutto di un inedito e appassionato lavoro collettivo che ha coinvolto le iscritte e gli iscritti delle CLAP di SLI. Tra aprile e maggio 2024 abbiamo costruito quattro gruppi di lavoro tematici allo scopo di definire un’analisi e un piano di rivendicazione condiviso:

- Trattamento economico;
- Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera;
- Rapporto di lavoro e organizzazione del di lavoro;
- Equilibrio personale e professionale, inclusione socio-lavorativa, formazione e diritto allo studio.

Attraverso questo “laboratorio aperto” sulla piattaforma abbiamo inteso sperimentare una concreta pratica collettiva di elaborazione delle rivendicazioni sindacali. Una occasione importante per condividere un alfabeto comune, per mettere in circolazione conoscenze, per condividere letture critiche, per socializzare esperienze sindacali ricoperte fino a questo momento.

Tutto ciò ha fatto di questo “laboratorio aperto” un piccolo ma efficace esempio concreto di costruzione di processi di sindacalizzazione, che vedono nella condivisione e nella costruzione del “sapere sindacale” un momento costitutivo essenziale per lo sviluppo delle lotte del lavoro e per la conquista di nuovi diritti e tutele. La costruzione del laboratorio è stato solo il primo momento del percorso democratico sulla piattaforma, prima della sua presentazione nell’assemblea generale delle lavoratrici e lavoratori.

È fondamentale sottolineare che l’intera piattaforma si fonda sull’assunzione di alcuni elementi di sfondo molto rilevanti che riguardano le modalità di organizzazione del lavoro, la crisi salariale, il gender gap, la gestione dell’equilibrio tra vita professionale e personale, la trasformazione delle famiglie tradizionali, la moltiplicazione delle fragilità e delle domande sociali, il tema della condivisione della cura, fino ad arrivare all’attenzione all’ecosistema. Temi che vivono trasversalmente, con più o meno evidenza, dentro la nostra piattaforma.

Ci preme, in particolare, far emergere la necessità di una diffusione della cultura di genere e dell’inclusività e la promozione di pari opportunità nell’accesso e nella fruizione delle misure e degli istituti vigenti, così come nell’introduzione e nell’integrazione di ulteriori istituti, in un quadro in cui anche l’incremento esponenziale della violenza di genere, inclusa quella economica, contribuisce a segregare il lavoro femminile in un paradigma economico sessista e patriarcale, in cui la cura è quasi ad esclusivo appannaggio delle donne e la genitorialità considerata uno svantaggio e una fragilità sociale. Chiedere la diffusione della cultura di genere e dell’inclusività attraverso momenti di rilevazione, sensibilizzazione, formazione e autoformazione presso la comunità professionale, così come l’equità salariale e lo sviluppo delle carriere, l’accesso equilibrato e l’investimento in formazione, la tutela della genitorialità e sistemi adeguati di work-life balance, significa prendere sul serio il tema del gender gap e dell’inclusività, a partire dalla nostra azienda.

La nostra proposta sindacale, inoltre, è tesa ad un cambiamento dell'azienda che vede nella fiducia un riferimento etico fondamentale, contrapponendo al fondamento gerarchico dell'organizzazione del lavoro l'importanza dello scambio che si produce nelle relazioni. **Riteniamo sia una piattaforma che rappresenta persone che lavorano, studiano, viaggiano, attive socialmente e culturalmente, capaci di elaborare un "sapere tecnico critico", di declinare le rivendicazioni dei diritti e delle tutele con una riflessione auto-critica sul contenuto del proprio mestiere.** Anche per queste ragioni, questo documento, rappresenta la nostra visione del luogo di lavoro come "comunità aperta", come spazio di incontro, di condivisione e di contaminazione, come luogo di democrazia sostanziale e di diritti.

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici



La struttura retributiva in SLI è stata segnata da una doppia dinamica, sulla cui considerazione si basano le nostre rivendicazioni.

Se si considerano gli ultimi dieci anni, tra il 2013 e il 2023, a cavallo di più rinnovi contrattuali della parte economica, l'aumento delle retribuzioni è stato trainato principalmente dall'introduzione e poi dall'aumento della componente aggiuntiva del welfare aziendale a fronte di incrementi dei minimi contrattuali assai più contenuti. Nel periodo preso in esame risulta che il potere di acquisto dei minimi contrattuali è stato protetto solo durante tre anni su dieci, ovvero tra il 2017 e il 2019, per altro in una fase segnata da sostanziale deflazione dell'economia europea. Questo risultato è il frutto di una lunga fase di vacanza contrattuale tra il 2013 e il 2016 e, successivamente, dei deboli avanzamenti salariali realizzati nell'ultimo accordo sulla parte economica in cui, peraltro, non si prevedono clausole di garanzia dei livelli reali dei salari.

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

Pur riconoscendo l'utilità e la necessità di un adeguamento economico del welfare aziendale, riteniamo sia fondamentale un riaggiustamento dell'equilibrio interno della struttura retributiva a favore dei minimi contrattuali. Ciò per due ragioni principali: a) allo scopo di proteggere maggiormente i salari dalla dinamica inflattiva e dall'incertezza strutturale che caratterizza l'attuale congiuntura economica nel contesto delle crisi belliche e degli impatti che la crisi climatica ha sull'economia e sui prezzi; b) con le ultime stabilizzazioni del personale avvenute nel 2021, circa la metà del personale è segnato da carriere discontinue dovute alla precarietà accumulata in azienda e da un più scarso montante contributivo; condizione che espone questi dipendenti ad un futuro segnato da pensioni basse se non addirittura povere. Discorso differente riguarda il premio di risultato, che pur essendo come il welfare aziendale una competente aggiuntiva della retribuzione, risulta maggiormente protetto dalla dinamica dei prezzi e garantisce il versamento dei contributi previdenziali.

Se si considerano, invece, gli ultimi anni dal 2021 al 2024, la crisi inflazionistica ha prodotto una rilevante perdita del potere di acquisto delle nostre retribuzioni. In questo quadro diventa essenziale rivendicare sistemi innovativi di tutela dei livelli salariali reali. Anche per questa ragione, la nostra piattaforma è stata basata esplicitamente sulla considerazione dell'Indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA). Non si terrà accettabile, pertanto, fondare i calcoli del trattamento economico sull'IPCA al netto dei beni energetici importati (IPCA-NEI), che oltre a confermare la sua originaria opacità di calcolo, non costituisce in questa fase un indicatore da prendere a riferimento.

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

Riteniamo che l'aumento delle retribuzioni complessive e il maggiore equilibrio tra minimi contrattuali e welfare aziendale, costituisca uno dei principali stimoli per l'agenzia sul terreno dell'innovazione tecnologica e della produttività, anche allo scopo di favorire per l'immediato futuro gli investimenti aziendali nell'Intelligenza Artificiale al fine di assicurare una assistenza tecnica più qualificata.

Chiediamo:

Il recupero della perdita del potere di acquisto nel triennio 2021-2023

I tassi di inflazione (IPCA) registrati nel triennio 2021-2023 sono stati ampiamente superiori al tasso di incremento dei minimi contrattuali dell'ultimo deludente rinnovo della parte economica negoziato dalle OO.SS. confederali (pari all'1,4%), facendo registrare una significativa perdita del potere di acquisto delle nostre retribuzioni. Nel periodo considerato abbiamo assistito ad una perdita del potere di acquisto pari ad un importo superiore ad una mensilità lorda per ogni livello contrattuale. Solo per fare alcuni esempi per i livelli A (A1 e A2) in media sono stati persi oltre 6 mila € lordi, per i livelli B (B1 e B2) oltre 5 mila € lordi, per i livelli C (C1 e C2) oltre 4 mila € lordi, mentre per il livello D1 ed E1 oltre 3 mila € lordi. **Questi importi devono essere recuperati con il pagamento di una soluzione una tantum.**

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

L'aumento dei minimi contrattuali nel periodo 2024-2026

La nostra richiesta di aumento, relativa al periodo di vigenza 2024-2026, è pari a **300 € lordi mensili al livello C2** sui minimi contrattuali, sulla cui base sono parametrati gli aumenti di tutti gli altri livelli. In generale la nuova struttura dei minimi contrattuali del nuovo triennio, oltre a tener conto dell'IPCA previsto e della redistribuzione degli incrementi di produttività attesi, dovrà essere calcolato osservando la perdita del potere di acquisto registrata nell'ultimo triennio 2021-2023.

È altresì fondamentale sperimentare, così come è stato introdotto in diversi altri accordi collettivi, delle regole di garanzia dei salari reali anche durante la vigenza del nuovo CCAL. A tale scopo chiediamo che l'azienda e le OO.SS. si incontrino al termine di ogni anno del triennio contrattuale in maniera da verificare gli scostamenti tra l'IPCA previsto e il tasso di inflazione effettivamente registrato nell'ultimo anno, in modo tale da assicurare il recupero dell'eventuale perdita del potere di acquisto dei salari.

Il Premio di Risultato

Riconfermiamo il modello di CCAL basato su due livelli di contrattazione. In questo quadro chiediamo che il Premio di Risultato nel prossimo triennio sia pari al 100% dei nuovi minimi contrattuali.

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

Il Welfare aziendale

Chiediamo che l'importo del welfare aziendale versato annualmente sia rivalutato tenendo conto dell'attuale dinamica inflattiva.

Il rimborso spese nelle giornate di Lavoro Agile e l'adeguamento delle spese energetiche nel Telelavoro

Chiediamo il riconoscimento strutturale del contributo alle spese energetiche e di funzionamento della postazione di lavoro nelle giornate di Lavoro Agile, pari ad un importo di 4 € netti al giorno. Inoltre, chiediamo l'adeguamento delle spese energetiche nelle giornate di Telelavoro.

La previdenza complementare

Riteniamo necessario un aumento dei contributi datoriali alla previdenza complementare, da intendersi come una forma di retribuzione contrattuale "differita" e "indiretta", con un incremento pari all' 1% rispetto a quanto stabilito nell'ultimo accordo sulla parte economica. Ciò è particolarmente necessario considerata l'età media elevata dei dipendenti e il livello di contributi previdenziali versati alla gestione separata dell'INPS soprattutto dal personale stabilizzato nel 2021, come conseguenza della lunga dinamica di precarietà a cui sono stati sottoposti dall'azienda.

RIVENDICAZIONI

Aumenti economici

I buoni pasto e le trasferte

Il buono pasto va riconosciuto in tutte le giornate lavorative, indipendentemente dalla modalità di esecuzione della prestazione, in presenza, in modalità agile o in Telelavoro. Chiediamo che l'importo del buono pasto sia portato **a 10 €**, così come previsto in altre società in house di Ministeri. Tale innalzamento, oltre ad essere giustificato dall'aumento dei prezzi dei beni alimentari, deve essere inteso come forma di compensazione delle spese derivanti dalla mancata erogazione dei buoni pasto nelle giornate di Lavoro Agile sin dall'inizio della fase pandemica.

È altresì necessario che gli importi corrisposti per lo svolgimento delle trasferte di lavoro siano adeguati all'attuale dinamica inflattiva.

Un apposito elemento della retribuzione

Al fine di incentivare la negoziazione ed evitare prolungati periodi di vacanza contrattuale degli accordi sulla parte economica del contratto, che hanno avuto l'effetto di indebolire le retribuzioni, chiediamo di istituire un nuovo istituto di garanzia.

In caso di ritardi di avvio del negoziato da parte dell'azienda o in caso di mancato accordo tra le Parti, dopo 3 mesi dalla data di scadenza della parte economica del CCAL, dovrà essere corrisposto ai dipendenti un apposito elemento della retribuzione pari al 40% del tasso di incremento previsto nell'ultimo anno nella tabella dei nuovi minimi contrattuali. Tale elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza del nuovo CCAL.

RIVENDICAZIONI



Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

Le profonde trasformazioni che connotano il nostro tempo producono impatti continui sul mercato del lavoro e i sistemi istituzionali che lo regolano, richiedono all'agenzia di attrezzarsi per contribuire all'efficacia delle politiche e alla definizione e gestione di adeguate misure di sostegno alle categorie più fragili e maggiormente esposte agli squilibri, garantendo un contributo sempre più elevato e specialistico, attraverso personale altamente qualificato e motivato, flessibile nell'esercizio del ruolo, consapevole del valore sociale della propria azione.

Già nel corso degli ultimi anni, le lavoratrici e i lavoratori di SLI sono stati chiamati ad operare in contesti sempre più complessi, con modalità articolate, con una conseguente evoluzione di fatto delle competenze, che non trova riscontro nelle vigenti declaratorie contrattuali.

RIVENDICAZIONI

Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

Il sistema degli inquadramenti professionali deve essere inteso come paradigma per il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità delle lavoratrici e lavoratori, quindi fortemente interrelato con le fasi di recruitment, selezione, formazione continua, valutazione e gestione dei piani di sviluppo e carriera.

Chiediamo:

La revisione del sistema degli inquadramenti e delle declaratorie

L'attuale sistema di inquadramento professionale, fondato esclusivamente sulla descrizione di profili e mansioni, tra l'altro obsolete in ragione dei profondi cambiamenti normativi e di governance intercorsi, deve essere aggiornato concentrandosi non più soltanto sul "cosa si fa", ma piuttosto sul "come"; cioè con quali competenze e quale profondità e ampiezza sono necessarie per svolgere al meglio le attività.

In questo quadro chiediamo l'introduzione di un sistema di progressione automatica per gli inquadramenti da E2 a C2, fino all'abolizione di tali livelli nell'arco di 4 anni.

RIVENDICAZIONI

Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

L'introduzione di tale sistema di progressione automatica, inoltre, deve avere lo scopo di valorizzare sia le carriere tecniche che quelle organizzativo/manageriali.

Livello di partenza	2024	2025	2026	Dal 2027	
	SCATTI AUTOMATICI				
E2	E1	D1	C2	C1	
E1	D1	C2	C1	Progressione legata al sistema di valutazione	
D1	C2	C1	Progressione legata al sistema di valutazione		
C2	C1	Progressione legata al sistema di valutazione			
C1	Progressione legata al sistema di valutazione				
B2					
B1					
A2					

RIVENDICAZIONI

Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

Inoltre, chiediamo:

1. un sistema che sostenga processi trasparenti di assegnazione degli obiettivi, di valorizzazione delle attitudini e propensioni individuali e di valutazione delle progressioni che sia argine ai comportamenti arbitrari messi in atto dal management e dalla gestione del personale. Al fine di rendere operativo questo principio il sistema di valutazione necessiterà di un doppio cambio di paradigma:

a) il superamento dell'equazione valutazione-monitoraggio. In altri termini la valutazione, così come è stata delineata nell'Allegato 3 del CCAL dell'allora Italia Lavoro spa, non è mai stata messa in pratica con il necessario rigore di metodo e soprattutto l'approccio quantitativo ha prevalso su una valutazione di efficacia dei risultati/output del dipendente/team. In altri termini, la realizzazione dell'output, difficilmente ha contemplato il criterio della efficacia nei vari contesti applicativi. Pertanto, riteniamo sia necessario passare dalla logica dell'output a quella dell'outcome;

b) la circolarità della valutazione responsabile-dipendente-eventuale gruppo di lavoro/dipendente-responsabile-eventuale team di lavoro, ossia il principio per cui, se il dipendente riesce a ben operare in azienda è in buona parte grazie ad un buon responsabile, così come nel caso di buoni risultati di un responsabile, essi sono dovuti anche grazie al contributo di validi dipendenti. In una realtà complessa come SLI, dove le competenze sono distribuite in modo veramente ampio, il passaggio ad una corresponsabilità della valutazione è un percorso necessario.

RIVENDICAZIONI

Sistemi di inquadramento e sviluppi di carriera

Anche in questa logica la valutazione non può che basarsi su fattori oggettivi, realistici, quantificabili e misurabili;

c) monitoraggio costante (anche attraverso l'allestimento di uno specifico presidio di RU) del grado di soddisfazione, di coinvolgimento nelle attività, del raggiungimento dei risultati per correggere distorsioni e/o apprezzare gli avanzamenti.

2. L'introduzione di un **"conto di formazione individuale"** che consenta a tutte e tutti di arricchire e consolidare la propria professionalità, anche in coerenza con i piani di sviluppo. L'azienda si impegna a concordare con ciascuno il piano di formazione più coerente con il proprio percorso di sviluppo professionale e carriera, così come nelle progressioni automatiche.

3. L'introduzione di un **sistema trasparente di mobilità professionale** che consenta a tutti di avere consapevolezza delle posizioni "aperte" in azienda, attraverso una bacheca aggiornata e l'opportunità di proporsi.

4. L'istituzione di una **Commissione paritetica sull'Inquadramento Professionale, gli sviluppi di carriera e la formazione** con il compito di elaborare proposte riguardanti le metodologie e i criteri di gestione dei piani di sviluppo professionale e carriera.

RIVENDICAZIONI

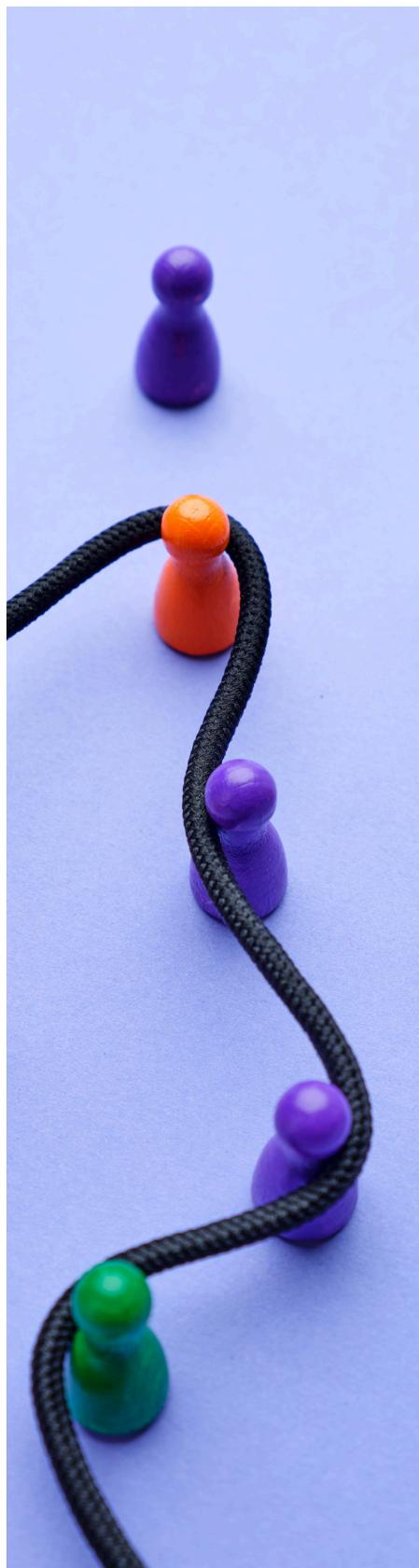
Precarietà zero



Nell'intento di contrastare la precarietà che ha caratterizzato l'agenzia negli ultimi decenni, condannando migliaia di lavoratrici e lavoratori all'intermittenza contrattuale, riteniamo fondamentale stabilire il principio della "precarietà zero" nella nostra agenzia. Per questo è necessario eliminare dal CCAL la possibilità di poter assumere con contratti a termine: contratto di lavoro a tempo determinato, lavoro in somministrazione e contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Non possiamo dimenticare che nel 2019, con l'assunzione mediante contratto di collaborazione di circa 3 mila navigator, a cui si aggiungevano 654 tra collaboratori e tempi determinati storici, l'agenzia è arrivata ad un organico composto per circa il 90% da personale precario. Per consentire trattamenti previdenziali dignitosi, abbiamo bisogno di carriere a contribuzione piena e della crescita delle retribuzioni. **Per queste ragioni, per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro le assunzioni dovranno essere effettuate esclusivamente con contratti a tempo indeterminato.**

RIVENDICAZIONI



Riduzione orario di lavoro e ulteriori forme di flessibilità

Le nuove frontiere della digitalizzazione incideranno su lavoratori, aziende e PA determinando un potenziamento delle attività e dei servizi, contribuendo probabilmente a migliorare la qualità della vita. Alla progressiva introduzione di strumenti tecnologici che comprendono anche l'utilizzo della Intelligenza Artificiale, in grado di migliorare la produttività, gestire un quantitativo di lavoro più grande, accelerare la velocità d'esecuzione dei processi, deve corrispondere una riduzione dell'orario di lavoro e la sperimentazione della settimana corta. Come già avvenuto in alcune realtà del Regno Unito, in diversi Paesi europei e recentemente in Italia in alcuni contratti collettivi, i nuovi sistemi organizzativi e tecnologici consentono la possibilità di rimodulare gli orari dei dipendenti, secondo nuovi modelli organizzativi.

RIVENDICAZIONI

Riduzione orario di lavoro e ulteriori forme di flessibilità

Alla luce delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro sono necessari sistemi di orario di lavoro ridotti e flessibili in grado di rispondere al bisogno di un rinnovato equilibrio vita-lavoro.

Chiediamo:

La riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore settimanali

Tale rivendicazione costituisce una garanzia di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata. La riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere realizzata a parità di retribuzione, con correlato adeguamento del tempo di compresenza, delle diverse articolazioni orarie, prevedendo una maggiore flessibilità in entrata (7:45 - 9:45) e in uscita (15:45 - 17:45 dal lunedì al giovedì e 12:45 il venerdì).

La sperimentazione della settimana corta

La sperimentazione su base volontaria della durata di un anno della settimana corta di 4 giorni a parità di retribuzione, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, senza obbligo di giorno fisso della settimana.

Permessi orari e forme di flessibilità

La flessibilità dell'orario di lavoro costituisce un obiettivo funzionale a migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e a garantire soluzioni per programmare e svolgere l'attività lavorativa. Per questo è fondamentale che siano revisionati gli istituti relativi all'orario di lavoro e ai permessi (retribuiti e non) attraverso:

RIVENDICAZIONI

Riduzione orario di lavoro e ulteriori forme di flessibilità

- un aumento dei permessi ROL da 24 a 32 ore annue, con la possibilità di portare l'eventuale residuo delle ore all'anno successivo, in modo da assicurare un accumulo non superiore a 24 mesi dopo la loro maturazione;
- banca ore per tutte/i a prescindere dall'inquadramento;
- permessi per visite mediche/diagnostiche, esami specialistici e terapie pari a 18 ore annue, estendibili anche ai figli/e minori. Tali permessi devono includere i tempi di percorrenza dal luogo di lavoro (incluso Lavoro Agile o Telelavoro) fino al luogo dove si svolge la prestazione sanitaria;
- permessi retribuiti per le tipologie di testimonianze in tribunale che si riferiscono al contenzioso nei confronti dell'azienda;
- nell'ambito delle 14 ore di disponibilità annuali, si ritiene necessaria la possibilità di recuperare nel corso del trimestre a tranche di 15 minuti;
- recupero della flessibilità oraria (positiva/negativa) su base trimestrale;
- permessi per attività di volontariato pari a 4 ore mensili;
- permessi per le visite degli animali domestici pari a 12 ore annue;
- allargamento dello spettro delle possibilità di fruire dei permessi non retribuiti.

Orario differenziato

Ampliamento dell'orario differenziato per esigenze indotte dalla necessità di sottoporsi a specifiche cure sanitarie; caregiver (di conviventi e non); lavoratrici/tori "fragili"; esigenze legate alla diversabilità; esigenze legate alla presenza di figli minori di 12 anni o disabili; dipendenti con esigenze legate allo studio/formazione (su base temporanea).

RIVENDICAZIONI

Riduzione orario di lavoro e ulteriori forme di flessibilità

Banca del tempo solidale (BTS)

L'istituzione del BTS per supportare le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti situazioni: malattia grave certificata, assistenza a figli e/o componenti del nucleo familiare o parenti che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure. La BTS ha l'obiettivo di accrescere il benessere organizzativo, attraverso un'azione di solidarietà tra lavoratrice e lavoratori che si integra con le misure di equilibrio vita personale e professionale. Ciascun dipendente potrà volontariamente versare parte del suo tempo sotto forma di ferie, Banca ore, ROL, per metterlo a disposizione di colleghe/i che devono affrontare specifiche situazioni di grande disagio e che abbiano esaurito ogni causale di assenza a loro disposizione. Si tratta di una donazione volontaria ed a titolo gratuito. L'utilizzo dei permessi potrà avvenire a giornate intere o a mezze giornate nella misura massima pro-capite di 15 giorni annui. L'azienda dovrà impegnarsi ad alimentare la BTS con una dotazione annuale iniziale di ore. Le eventuali ore della BTS non utilizzate a fine anno si aggiungeranno alla dotazione dell'anno successivo.

RIVENDICAZIONI



Lavoro a distanza

Lavoro Agile

Lo stato di emergenza pandemica ha mutato l'ordinaria modalità di svolgimento delle prestazioni, determinando un inedito fenomeno di riorganizzazione del lavoro subordinato. L'Italia, come nel resto dell'Europa, si è trovata di fronte ad un importante esperimento di remotizzazione delle attività lavorative. Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi e della natura pubblica o privata del lavoro, l'esperienza dello Smart Working ha evidenziato l'ampio grado di "telelavorabilità" delle mansioni e dato avvio ad un vero e proprio esperimento organizzativo e sociale. Nell'attuale scenario il Lavoro Agile, soprattutto nell'ambito del terziario avanzato, ha acquisito una rilevante importanza nella contrattazione collettiva aziendale, che sta aprendo a nuovi diritti e tutele.

Il Lavoro Agile deve essere incardinato nel CCAL come modalità strutturale di lavoro.

RIVENDICAZIONI

Lavoro a distanza

L'Accordo sottoscritto il 28 aprile 2023 è un buon punto di partenza per la regolazione di un istituto che, apportando numerosi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nei rapporti di lavoro individuali e collettivi, richiederebbe la realizzazione di modelli partecipativi dei dipendenti al fine di conseguire un efficace impiego del Lavoro Agile. La grande adesione a questa modalità di lavoro, con oltre il 91% del personale che ha sottoscritto l'accordo sul Lavoro Agile, rende evidente la necessità di realizzare una nuova organizzazione del lavoro per fasi, cicli ed obiettivi con un approccio orientato ai risultati e alla fiducia. Ad oltre un anno di distanza dalla sottoscrizione dell'Accordo è necessario completare il cambiamento organizzativo, tecnologico e culturale dell'azienda per adattarsi alle nuove esigenze di ibridazione del lavoro che impongono nuovi stili di management. Tutto ciò al fine di valorizzare pienamente quanto sperimentato negli ultimi anni, innovare i processi di lavoro, investire sulla formazione, sugli strumenti e i servizi digitali, accelerando il passaggio da modelli organizzativi di tipo piramidali, a sistemi di lavoro che privilegiano l'autonomia organizzativa e decisionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre, la regolazione dell'istituto dovrà comportare una maggiore attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori fragili, ai caregiver e ai dipendenti genitori con figli minori di 12 anni attraverso l'introduzione di specifici istituti. Per queste motivazioni, occorre aggiornare ed integrare la disciplina prevista con **l'introduzione del Lavoro Agile potenziato**. In tale istituto, oltre ad essere ricomprese le tipologie di lavoratrici e lavoratori che già usufruiscono secondo quanto disposto dall'Accordo di maggiori giornate di Lavoro Agile, dovranno rientrare anche le seguenti categorie:

RIVENDICAZIONI

Lavoro a distanza

	Numero di giornate
<p>dipendenti che prestano assistenza a familiari con disabilità art. 3 c. 3 della legge 104;</p> <p>dipendenti genitori con figli fino a 12 anni di età (o per i primi 11 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);</p> <p>dipendenti con domicilio fiscale distante più di 50 chilometri dalla sede di lavoro o fuori provincia (oppure l'organizzazione di sedi in coworking);</p>	13 giornate
<p>dipendenti con patologie (invalidità tra 46 e 66%, o disabilità art. 3 c. 1 della legge 104).</p>	14 giornate

RIVENDICAZIONI

Lavoro a distanza

Riteniamo che le tutele per la categoria dei lavoratori e lavoratrici “fragili” **debbero diventare strutturali**, con l’identificazione di precise regole nel nuovo CCAL.

È necessario prevedere **percorsi formativi abilitanti online** finalizzati ad incrementare le competenze tecniche e digitali, nonché a diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. Inoltre, è altresì indispensabile prevedere corsi di formazione per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.

Si chiede l’istituzione di un **Osservatorio sugli obiettivi, carichi di lavoro e monitoraggio del Lavoro Agile** (si veda Cap. 3).

Telelavoro

Chiediamo l’aggiornamento dell’istituto regolamentato da un Accordo obsoleto e la sua completa integrazione nel CCAL. Inoltre, rivendichiamo:

- la semplificazione delle procedure di accesso;
- l’abolizione del requisito di anzianità lavorativa e la revisione del sistema dei punteggi;
- l’ampliamento delle categorie di lavoratori che possono farne richiesta con particolare attenzione a criteri legati alle esigenze di cura, fragilità, età, diversabilità;
- l’abolizione della graduatoria (chi ha i requisiti deve poter accedere) e, di conseguenza, l’eliminazione dei “fuori computo”;

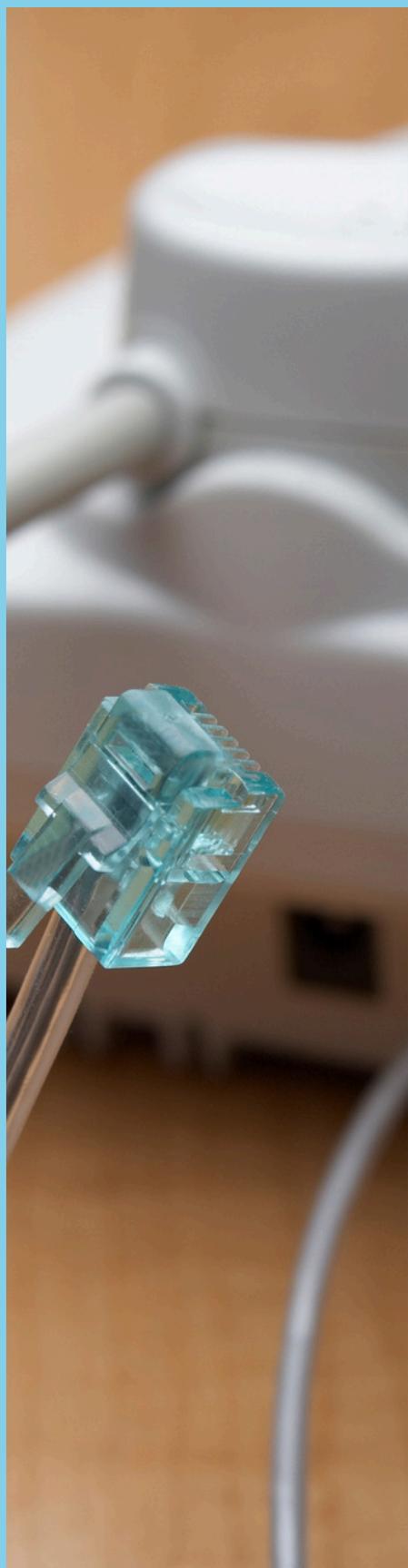
RIVENDICAZIONI



Lavoro a distanza

- l'abolizione dell'art. 9 comma 4 del vigente Accordo sul Telelavoro;
- il riordino della disciplina dei rientri che dovranno essere diminuiti in base ai punteggi, da un minimo di un giorno a settimana ad un giorno al mese;
- la revisione dell'accesso al Telelavoro occasionale, che dovrà essere una modalità utilizzabile più volte nella vita lavorativa in caso di situazione di difficoltà del dipendente;
- l'aumento del preavviso di disdetta da parte dell'azienda da 30 a 60 giorni.

RIVENDICAZIONI



Diritto alla disconnessione

Al fine di evitare i rischi di overworking, che compromettono il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori, la disconnessione dovrà essere riconosciuta a tutte/i, indipendentemente dalla modalità della prestazione lavorativa. L'azienda dovrà predisporre le misure tecnico-organizzative idonee ad assicurare e garantire tale diritto. Nell'ottica di promuovere il benessere organizzativo e l'equilibrio vita-lavoro, favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sarà necessario stabilire moduli formativi di "buona convivenza virtuale" che promuovono il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro.

RIVENDICAZIONI



Mobilità territoriale

Si richiede l'introduzione della figura del *Mobility Manager*, con compiti di analisi delle esigenze di mobilità dei lavoratori ed individuazione di soluzioni puntuali ed efficaci in prospettiva di un miglioramento dell'equilibrio vita personale e professionale e dell'equilibrio con l'ecosistema. Si richiede, altresì, l'istituzione di una Commissione bilaterale aziendale per la mobilità (si veda Cap. 3).

RIVENDICAZIONI



Ferie

Revisione dell'istituto con l'abbassamento della percentuale dei periodi di ferie collettive previste dall'azienda.

RIVENDICAZIONI



Equilibrio personale e professionale

Nel mondo del lavoro e nel nostro contesto sociale siamo portati a considerare il lavoro di cura come qualcosa che afferisce unicamente al mondo femminile, determinando di fatto disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, in particolare, e nella società, in generale. Questa subalternità delle donne nel mondo del lavoro comporta che siano le donne stesse a ridurre la giornata lavorativa o ad abbandonare le proprie aspirazioni professionali per esigenze di cura. A occuparsi della famiglia sono ancora e soprattutto le donne, con un carico sproporzionato. Diviene necessario implementare, adeguare ed estendere le tutele e garanzie relative alla tutela della genitorialità tutta, compresa quella relativa alle persone LGBTQI+. Un segnale che determini l'abbandono del modello di famiglia tradizionale, verso una genitorialità equamente condivisa.

RIVENDICAZIONI

Equilibrio personale e professionale

Contratto di lavoro part-time

Chiediamo la revisione del contratto di lavoro a tempo parziale nell'ottica di implementare l'istituto come forma di equilibrio tra vita personale e vita professionale.

Relativamente a questo istituto chiediamo:

- che i rapporti di lavoro a tempo parziale vengano riconosciuti come diritto e con priorità, nell'ambito della percentuale massima complessiva del personale, a lavoratori e lavoratrici con patologie gravi che richiedano terapie salvavita, a lavoratori e lavoratrici che abbiano necessità di assistere genitori o coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o con disabilità o inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti (a seguito di richieste motivate e documentate debitamente), a lavoratori e lavoratrici che abbiano la necessità di accudire figli fino al compimento dei 13 anni, a lavoratrici e lavoratori che abbiano necessità di studio per il conseguimento di titoli comprovati, a lavoratrici inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza;
- che i rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possano essere concordati a tempo indeterminato oppure a termine.

RIVENDICAZIONI

Equilibrio personale e professionale

Genitorialità

Chiediamo il sostegno della “genitorialità alla pari” con:

- l'estensione del congedo di paternità da 10 giorni a 3 mesi, retribuito al 100%, con possibilità di fare richiesta anche in contemporanea con l'altro genitore e anche a partire dai due mesi prima del parto;
- nuovi istituti per i genitori di bambini al di sotto dei tre anni, come ad esempio il part-time all'80% del tempo dei padri, con indennità adeguata;
- l'estensione paritaria dei diritti a tutela della genitorialità, indipendentemente dal genere e dall'orientamento affettivo, che si tratti di figli naturali, adottivi, affidatari e simili, senza vincoli legati a matrimonio o unione civile.

Si chiede, altresì, la tutela della genitorialità attraverso:

- l'integrazione economica (fino al 100% della retribuzione) del congedo di maternità e una maggiorazione per i congedi parentali;
- l'incremento dei giorni fruibili per la malattia figlio con retribuzione 100%;
- la possibilità di richiedere un periodo di aspettativa retribuita per le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita;
- congedo retribuito per inserimento figli (compresi adottivi ed in affido) all'asilo nido;
- permessi per l'assistenza ai figli affetti da disturbi legati all'apprendimento (BES, DSA) pari a 5 giorni (anche a ore).

RIVENDICAZIONI



Equilibrio personale e professionale

Altri diritti

Al fine di garantire nuovi diritti già previsti in diversi contratti collettivi chiediamo:

- la concessione di congedi retribuiti per donne e persone LGBTQI+ vittime di violenza fino a 180 giorni;
- l'introduzione del congedo mestruale in armonia con la normativa comunitaria;
- la sperimentazione di permessi orari retribuiti che consentano ai dipendenti di svolgere il lavoro di cura dei nipoti in considerazione dell'elevata età media dei dipendenti e dell'invecchiamento demografico.

RIVENDICAZIONI



Inclusione socio - lavorativa

Un'organizzazione aziendale inclusiva, capace di assicurare diritti e tutele alle/ai lavoratrici/tori fragili, persone con diversabilità o con patologie gravi, rappresenta il modello a cui vogliamo tendere. La costruzione di un'azienda inclusiva necessita di nuovi diritti volti a promuovere la pari dignità tra tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Chiediamo:

La diffusione di una cultura aziendale che promuova l'inclusione lavorativa delle persone disabili attraverso l'istituzione del Disability Manager che favorisca:

- il potenziamento delle competenze dell'azienda nella gestione del personale con diversabilità allo scopo di realizzare "accomodamenti ragionevoli";
- la promozione di una piena inclusione delle persone con diversabilità, al fine di garantire il loro posto di lavoro e l'effettivo rispetto dei diritti, anche attraverso la stesura di policy dedicate;
- la concessione del congedo per cure invalidi art. 7 del Decreto Legislativo 119/2011.

RIVENDICAZIONI

Inclusione socio - lavorativa

Inoltre, allo scopo di assicurare concrete forme di inclusione lavorativa risultano necessarie:

- la rimozione di tutte le barriere percettive, sensoriali e architettoniche che ostacolano l'inclusione lavorativa;
- l'adozione di ausili informatici a supporto dell'accessibilità e dell'inclusione, facendo leva sulle nuove tecnologie (es. Intelligenza Artificiale e Cloud Computing), favorendo la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo;
- percorsi formativi sul tema della disabilità, rivolti a tutto il personale.

RIVENDICAZIONI



Malattia e assistenza sanitaria

Aumento del periodo di comporta e casi di esenzione dal computo in caso di patologie gravi e invalidanti, terapie salvavita ed altre assimilabili, con copertura al 100% dell'indennità.

Allargamento del paniere delle coperture previste dal Piano sanitario ad altre tipologie di prestazioni specialistiche quali, per esempio, fisioterapia, esami di prevenzione che prevedano anche controlli e prestazioni di tipo odontoiatrico, oculistico e servizi per la salute mentale.

RIVENDICAZIONI



Formazione e diritto allo studio

Chiediamo:

la piena attuazione del principio inserito nel CCAL vigente (art. 19) "la formazione dovrà essere permanente e tempestiva, ossia dovrà essere fornita al manifestarsi delle esigenze di adeguamento professionale "attraverso:

- una continua valutazione dei fabbisogni organizzativi e l'elaborazione di Piani formativi personalizzati;
- la trasparenza nelle procedure di erogazione della formazione, monitoraggio e valutazione degli interventi formativi;
- l'istituzione di un "conto di formazione individuale" come già proposto precedentemente nel paragrafo 2.2;
- l'estensione della copertura dell'istituto delle 150 ore anche al tragitto;
- la possibilità di fruizione dei permessi studio anche per i corsi online erogati da università telematiche;
- l'istituzione del congedo straordinario retribuito per lo svolgimento di un dottorato di ricerca.

RIVENDICAZIONI

Salute e sicurezza



La tutela della salute e della sicurezza è per noi un obiettivo imprescindibile. Nella nostra agenzia, come in generale nel terziario, accanto ai rischi specifici collegati alla prestazione lavorativa dei videoterminalisti e ai molteplici rischi ambientali (es. illuminazione, microclima, impianti elettrici, rischio incendi, caratteristiche strutturali delle sedi, etc.), acquisiscono progressivamente sempre più importanza i rischi trasversali che investono la dimensione psicosociale del lavoro. Diversi studi mostrano che lo stress lavoro-correlato ha oramai assunto proporzioni epidemiche: quasi un terzo dei lavoratori europei riporta di essere affetto da stress da lavoro e più di un quinto riporta livelli di benessere mentale compatibili con la depressione. Il quadro, inoltre, è purtroppo progressivamente peggiorato nel contesto post-pandemico. Si tratta di un fenomeno che, insieme al dramma insopportabile delle morti per lavoro che riguardano diversi settori economici, rappresenta la nuova nocività al lavoro nel contesto delle economie terziarie.

RIVENDICAZIONI

Salute e sicurezza

La realtà della nostra agenzia non è molto diversa dal contesto generale, tenuto conto dei preoccupanti risultati emersi dall'indagine soggettiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato. Insieme a questi aspetti, riteniamo sia centrale anche la risoluzione dei problemi relativi all'inadeguatezza delle sedi territoriali.

Chiediamo:

L'internalizzazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Riteniamo che l'azienda al fine di dimostrare un reale impegno sulla tutela della sicurezza e della salute debba internalizzare la figura dell'RSPP. La gestione mediante appalto del servizio, segnata dal ciclico alternarsi delle società esterne affidatarie del servizio, ha in molti casi compromesso la qualità della gestione della tutela della sicurezza e della salute, con ad esempio ampi ritardi nell'aggiornamento del DVR. Riteniamo che l'agenzia abbia tutte le competenze per procedere ad una completa internalizzazione di tale attività, producendo un risparmio dei costi ed assicurando una maggiore tutela ai dipendenti.

RIVENDICAZIONI

Salute e sicurezza

Una più efficace unità operativa dedicata alla tutela della salute e della sicurezza

Anche alla luce della rivendicazione poc'anzi espressa, riteniamo fondamentale che l'azienda assicuri un ufficio dotato di piene funzioni, in cui esista una relazione chiara ed efficace tra il dirigente che riceve la delega delle funzioni dal datore di lavoro (coerentemente a quanto stabilito dal TUSL) e tutti gli altri dipendenti a cui sono attribuite competenze esecutive sulla materia. Tutto ciò al fine di evitare di rendere inefficace il processo decisionale relativo a questa fondamentale materia.

La commissione sulla salute e sicurezza

Chiediamo l'istituzione di una apposita commissione per la salute e la sicurezza (si veda Cap. 3).

La postazione e l'organizzazione del lavoro

Ad ogni dipendente deve essere assicurata una postazione di lavoro aziendale nelle giornate in cui la prestazione avviene in presenza. Ciò potrà essere realizzato anche ricorrendo alla riorganizzazione degli spazi aziendali o mediante il ricorso ad una rete di coworking sul territorio, anche volti a ridurre gli spostamenti casa-lavoro.

Chiediamo altresì che l'azienda fornisca gli arredi e gli strumenti per la minimizzazione dei rischi della sicurezza e della salute anche nel caso della prestazione del lavoro in modalità agile, ad esempio: sedie ergonomiche, rialzo per il pc, tastiere svicolate, etc.

RIVENDICAZIONI

Salute e sicurezza

L'assistenza psicologica per i lavoratori

In un contesto segnato da gravi problemi legati allo stress lavoro-correlato chiediamo l'istituzione di uno sportello di assistenza psicologica e counseling per i dipendenti nell'ambito di un programma di miglioramento del microclima ambientale.

DEMOCRAZIA SINDACALE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE

La partecipazione delle CLAP al negoziato sul rinnovo del CCAL dovrebbe essere l'occasione di innovare il sistema delle relazioni industriali, passando da un modello neo-corporativo ad un modello pluralista, maggiormente capace di attivare processi di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e nello stesso tempo in grado di rafforzare la democrazia e il pluralismo sindacale.

Un modello capace di assicurare "pari dignità" a tutte le OO.SS. presenti in SLI, evitando le asimmetrie informative che ancora caratterizzano l'agenzia.

Pertanto, e solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, proponiamo di istituire un tavolo unico con tutte le OO.SS. presenti in azienda allo scopo di scongiurare gli effetti che poc'anzi abbiamo segnalato e ottimizzare i tempi dei negoziati. Inoltre, chiediamo di aggiornare la disciplina dell'Assemblea sindacale con particolare riguardo agli incontri svolti in video-conferenza e di estendere il Monte Orario annuale di permessi retribuiti entro il limite massimo di 12 ore.

DEMOCRAZIA SINDACALE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE

Allo scopo di valorizzare il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori è fondamentale aumentare la partecipazione del numero di lavoratrici e lavoratori (da uno a due) che le OO.SS. potranno indicare per RSA nell'ambito delle delegazioni sindacali, così come è necessario potenziare il ruolo delle commissioni paritetiche, che hanno il compito di analizzare e redigere pareri su temi di particolare interesse che riguardano l'intera dimensione dell'agenzia.

Chiediamo:

- l'istituzione di un **Osservatorio sugli obiettivi, carichi di lavoro e monitoraggio del Lavoro Agile**. Tale organismo dovrà svolgere la funzione di monitorare i carichi di lavoro in relazione agli obiettivi assegnati, valutare la metodologia di definizione degli stessi e formulare eventuali proposte correttive. Il piano degli indicatori per il monitoraggio dovrà esser oggetto di confronto tra azienda e OO.SS.;
- l'istituzione di una **Commissione paritetica su innovazione e Intelligenza Artificiale**, cui spetta il compito di analizzare gli impatti della digitalizzazione sulla qualità del lavoro, i processi organizzativi e le condizioni delle/dei lavoratrici/tori;
- l'istituzione di una **Commissione paritetica sull'Inquadramento Professionale, gli sviluppi di carriera e la formazione**, cui spetta il monitoraggio sul nuovo sistema di inquadramento e sull'andamento dello sviluppo del personale, compreso la proposta di aggiornamenti relative alle figure professionali;

DEMOCRAZIA SINDACALE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE

- l'istituzione di una **Commissione bilaterale aziendale per la mobilità**, con compiti di analisi e verifica su trasferimenti, accoglimento delle richieste di avvicinamento, impatto del pendolarismo, la valutazione dei piani di riduzione della mobilità nell'ottica della sostenibilità ambientale. Tale organismo si interfacerà anche con il Mobility Manager;
- l'istituzione una apposita **Commissione per la salute e la sicurezza** che dovrà includere, oltre alle principali "figure della sicurezza sul lavoro" così come disciplinate dal Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori (L. 81/2008 e smi), anche altre responsabilità aziendali di vertice. Si tratta di un organismo capace di includere diverse articolazioni aziendali, oltre al supporto degli RLS, allo scopo di assicurare maggiore chiarezza ed efficacia alla catena delle decisioni su questa materia. Ciò non solo per affrontare i problemi relativi alle sedi territoriali, ma anche per gli aspetti connessi allo stress lavoro-correlato che investono numerose dimensioni della vita aziendale: dall'organizzazione del lavoro allo sviluppo delle carriere, fino ad arrivare alle questioni della medicina del lavoro.

Con l'obiettivo di poter sostenere il processo di crescita del sistema delle relazioni sindacali, fornendo ai soggetti individuati dalle OO.SS. gli strumenti per raggiungere adeguati livelli di preparazione tecnica in modo da poter effettuare le analisi e formulare proposte sui vari temi degli organismi paritetici e negoziali, chiediamo:

- di implementare il **Monte Ore annuale di permessi retribuiti** dei membri che partecipano agli organismi paritetici, allo scopo di utilizzare tali ore anche per la partecipazione ad incontri e sessioni di informazione e di formazione sindacale;
- di istituire un ulteriore **Monte Ore annuale di permessi retribuiti** anche per singoli dipendenti iscritti alle OO.SS. per la partecipazione ad incontri di informazione e di formazione sui temi di natura giuridica, contrattuale, sindacale.



PERCORSO DEMOCRATICO

1. La presente ipotesi di piattaforma, frutto di un “laboratorio aperto” costruito tra le iscritte e iscritti di CLAP è stata presentata, discussa e votata all’unanimità in una partecipata assemblea generale delle lavoratrici e lavoratori di Sviluppo Lavoro Italia il 30 maggio 2024.
2. Successivamente al passaggio assembleare la piattaforma il 4 giugno è stata consegnata ufficialmente all’azienda al fine di dare concretamente avvio al negoziato, che secondo il cronoprogramma presentato dall’azienda vedrà incontri settimanali tematici, a cui seguiranno dei verbali al fine di assicurare massima trasparenza del confronto tra le parti.
3. Nel corso del negoziato prevediamo di realizzare delle “agorà sul contratto” che avranno lo scopo di aggiornare sugli avanzamenti del negoziato, così come saranno l’occasione per decidere collettivamente eventuali iniziative e azioni di lotta.
4. Al termine del percorso negoziale l’ipotesi di Accordo dovrà essere, a nostro avviso, oggetto di un referendum tra le lavoratrici e i lavoratori. La democrazia sindacale si costruisce con pratiche concrete, giorno dopo giorno, sperimentando sistemi nuovi di partecipazione e rifunzionalizzando antiche pratiche democratiche del movimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

