

Piattaforma Ristorazione Collettiva

TEMA	RICHIESTA
Relazioni sindacali e diritto di informazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale. In particolare, considerata la professionalizzazione degli addetti un patrimonio comune e un valore aggiunto per le Aziende, prevedere corsi in orario di lavoro finalizzati alla acquisizione per i dipendenti di competenze atte a migliorarne le singole conoscenze e capacità, nell'ottica di incrementare sia la qualità del lavoro che la crescita professionale degli addetti. La predetta formazione specifica non potrà essere inferiore a dodici ore annue. Prevedere che i costi relativi al rinnovo del libretto sanitario siano a carico aziendale. 2. Prevedere un diritto di informazione preventivo, congiuntamente agli RLS e/o RLST ove presenti, per quanto riguarda il rispetto della normativa sulla tutela della salute e sicurezza e sul percorso formativo dei lavoratori in tale ambito. 3. Monitorare gli appalti e le esternalizzazioni, (durata, andamento gare, criteri di aggiudicazione), attraverso l'istituzione di un apposito tavolo, finalizzato anche ad arginare il ricorso a contratti "pirata" che, nei fatti, rappresentano un pericolo per i Lavoratori, ma anche per le aziende virtuose. 4. Realizzare confronti preventivi sulle ristrutturazioni, che consenta di programmare l'utilizzo di adeguati ammortizzatori sociali e/o l'intervento della bilateralità di settore. 5. Creare un sistema di informazione su: organici, mansioni, livello tipologie di contratti con focus sulle nuove assunzioni, ricorso a contratti stagionali e sull'occupazione femminile. 6. Controllo e monitoraggio dei contratti a chiamata che, anche attraverso l'intervento delle Commissioni MDL attivate presso l'Ente Bilaterale, consenta di verificarne la sussistenza dei requisiti di legge. 7. Trovare un sistema per allargare le agibilità sindacali, attraverso l'istituzione di delegati territoriali di settore o di bacino, favorendo altresì la nomina di delegati unitari. A tale proposito si propone di aumentare le ore per le attività dei rappresentanti sindacali.
Mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Contrattazione inclusiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio annuale sulla situazione riferita al numero di contratti a tempo determinato, di apprendistato, intermittente e di somministrazione verificando, in sede aziendale, eventuali possibilità di trasformazione a tempo indeterminato o, comunque, di stabilizzazione. 2. Introdurre la possibilità dell'esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni con contratto a termine. 3. Monitoraggio annuale delle tipologie d'impiego (apprendisti, part-time, tempi determinati, contratti di lavoro intermittente e altre diverse tipologie contrattuali) finalizzata sia ad estendere alle tipologie meno tutelate l'inclusione nei momenti formativi, sia a verificare eventuali disparità di trattamento economico e di inquadramento fra uomini e donne. 4. Definire il corretto inquadramento di alcune figure professionali specifiche della ristorazione non espressamente richiamate nelle declaratorie del CCNL.
Part-time	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migliorare l'attuale meccanismo di consolidamento. 4. Premesso che il settore vede una massiccia presenza di lavoratori stranieri Individuare soluzioni al problema reddito\ permesso di soggiorno\ricongiungimento familiare, in considerazione della normativa vigente. 5. Rivisitazione dei trattamenti economici sull'utilizzo delle clausole flessibili. 6. Individuare sistemi di gestione delle sospensioni contrattuali volti a tutelare il reddito annuo dei lavoratori attraverso anche l'utilizzo dei permessi contrattuali, ferie e ricollocazione su altre strutture. 7. Garantire la copertura del fondo di assistenza sanitaria integrativa durante i periodi di sospensione contrattuale.
Organizzazione del lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introdurre una programmazione mensile dei turni di lavoro volta a migliorare la gestione dei tempi di vita/lavoro. 2. Garantire una prestazione lavorativa minima giornaliera di 3 ore. 3. Riconoscimento economico del tempo tuta o di una pausa retribuita a compensazione del tempo impiegato per la vestizione e svestizione della divisa. Riconoscimento del tempo di chiusura dei conti cassa come tempo di lavoro nonché il tempo di trasferimento da un cantiere all'altro. 4. Prevedere una pianificazione annuale delle ferie ed un sistema tracciabile per la richiesta e l'accettazione delle ferie e permessi contrattuali. 5. Ai fini di garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si chiede di prevedere la possibilità di part-time reversibili o di turni agevolati per i genitori con bambini fino ai dodici anni o per coloro che devono assistere genitori, fratelli o conviventi titolari di Legge 104/98; ampliamento della possibilità di fruizione dei permessi per assistenza malattia figlio sino ai dodici anni; istituzione di una banca ore a sostegno della maternità per le lavoratrici che, nel periodo intercorrente tra l'inizio della gravidanza e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria, potranno accantonare le ore di lavoro eccedenti quello ordinario che, al rientro dalla maternità ed entro il terzo anno di vita del bambino potranno essere utilizzati come permessi retribuiti; la cessione di permessi e ferie tra colleghi nei casi di gravi patologie. In quest'ultima casistica anche il datore di lavoro riconoscerà un pacchetto di ore aggiuntive al dipendente interessato dalla cessione solidale. Introduzione di permessi specifici di assistenza a vario titolo.
Malattia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevedere miglioramenti delle attuali condizioni economiche e normative previste per la malattia.
Salario	<ol style="list-style-type: none"> 2. Individuare meccanismi e valori per l'erogazione del salario variabile, inserendo indicatori misurabili come da CCNL.