IndustriAll-Unilever: intesa sui diritti per il lavoro a termine

Testo dell'intesa Unilever-IndustriAll sulla gestione dell'occupazione a termine

1. Introduzione

Unilever and IUF/IndustriALL Global Union riconoscono che l'occupazione stabile è uno dei prerequisiti fondamentali di un sistema di produzione di qualità su scala mondiale.
Nell'ambito delle fabbriche di Unilever, la dimensione e la complessità delle attività operative e la volatilità della domanda rendono necessario prendere in considerazione l'assunzione di lavoratori a termine (sia per via diretta che tramite agenzie di somministrazione). Questo consente a Unilever di rispondere a condizioni e circostanze mutevoli.
I contratti a termine e rapporti di lavoro tramite le agenzie di somministrazione possono potenzialmente privare i lavoratori dei diritti e delle protezioni definiti nella dichiarazione della Organizzazione Internazionale del Lavoro sui diritti fondamentali del lavoro e nelle linee guida OCSE per le imprese multinazionali.
Unilever e IUF / IndustriAll riconoscono il ruolo chiave delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva nel proteggere e promuovere i diritti fondamentali dei lavoratori.
Unilever e IUF/ IndustriAll hanno pertanto concordato di seguire i seguenti principi e procedure riguardo l'utilizzo di contratti di lavoro non a tempo indeterminato nelle fabbriche Unilever. I principi e le procedure si applicano ai lavoratori occupati negli impianti di produzione di Unilever sia assunti direttamente che assunti attraverso soggetti terzi.

2. La struttura, il quadro normativo

1. I lavoratori temporanei saranno utilizzati nelle fabbriche solo dove c'è una necessità a breve termine o non continuativa per supportare attività al di fuori dalle normali necessità produttive e senza l'intenzione di usare i contratti a termine (o in somministrazione - n.d.r) per evitare occupazione normale.
2. I lavoratori temporanei avranno la priorità nel caso si debbano coprire posizioni permanenti, osservando i principi di eguaglianza e non discriminazione e tenendo in considerazione le capacità adeguate per svolgere la mansione.
3. I principi di uguale retribuzione per lavoro di uguale valore con rispetto alle condizioni di lavoro saranno applicati a tutti i lavoratori, sia quelli assunti direttamente da Unilever che quelli attraverso soggetti terzi. Ai lavoratori temporanei che svolgano le stesse attività lavorative o mansioni simili, dovranno essere applicate le condizioni corrispondenti a quelle degli equivalenti lavoratori permanenti, a meno che non ci siano specifiche disposizioni della contrattazione collettiva in vigore o in base a disposizioni governative approvate che rispettino gli standard internazionali di lavoro e di diritti umani. Determinati benefit definiti/concordati possono essere applicabili solo ai lavoratori permanenti.
4. Saranno garantiti a tutti i lavoratori indipendentemente dallo status contrattuale, un ambiente di lavoro sicuro e una formazione adeguata, includendo la formazione nelle procedure su salute e sicurezza. Gli ambienti di lavoro e di soggiorno devono essere liberi da violenze, molestie sessuali, minacce e altre condizioni di insicurezza, con accesso per tutti i lavoratori a servizi di socialità quali mense e spogliatoi, bagni, docce, etc...separati per genere.
5. I lavoratori temporanei devono avere il diritto di formare o aderire liberamente a un sindacato di propria scelta senza temere di subire intimidazioni o minacce. Il lavoro a termine o in appalto non sarà in nessun caso utilizzato con l'intento o l'effetto di privare i lavoratori del loro diritto di adesione al sindacato e ai diritti della contrattazione collettiva.
6. I principi di trasparenza e di rispetto per equilibrato rapporto lavoro/vita si applicano a tutti i lavoratori. I lavoratori a temporanei saranno informati dei loro turni di lavoro con sufficiente preavviso, e non saranno tenuti a disposizione senza paga, di modo che siano in grado di svolgere un altro lavoro.
7. I lavoratori temporanei non saranno assunti con una modalità che abbia l'effetto di restringere l'accesso legale dei lavoratori alla sicurezza sociale o ad altre forme di protezione sociale.
8. Le informazioni riguardanti i livelli lo specifico utilizzo di lavoratori temporanei devono essere rese disponibili ai sindacati rappresentativi dei lavoratori di Unilever.

3. Co-packers , Joint Venture e fornitori di Servizi Generali

1. Questo impianto si applica ai lavoratori occupati negli stabilimenti di Unilever che lavorano sulle linee di produzione, sia assunti direttamente che tramite terze parti (agenzie di somministrazione).
2. Unilever e IUF/IndustriALL riconoscono che la responsabilità di garantire i diritti dei lavoratori non può essere appaltata.
3. Unilever e IUF/IndustriALL lavoreranno insieme per monitorare l'effettiva applicazione di questi principi presso i Co-Packers (confezionatori in appalto) di Unilever, i partners in Joint Venture, e i fornitori di Servizi Generali per gli stabilimenti di Unilevere (Logistica, Magazzini, mense, servizi locali, Sicurezza etc..).

4. Monitoraggio e Implementazione

1. Unilever e IUF/IndustriALL verificheranno regolarmente l'evoluzione e lo sviluppo di lavoro temporaneo nelle strutture produttive di Unilever come parte del Forum e processo di confronto e partecipazione Unilever – IUF – IndustriALL.
2. Rispecchiando i principi e le proposte di questo impegno e partecipazione globale, Unilever garantirà che il management locale risponda positivamente a ogni richiesta da parte delle organizzazioni affiliate a IUF/IndustriALL di avviare discussioni in ambito locale per facilitare l'implementazione dello spirito e degli obiettivi di questo comune impegno.

10 maggio 2019