

TDS CONFCOMMERCIO, Ipotesi Piattaforma rinnovo CCNL 24/10/2006

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi - CONFCOMMERCIO

1. Sfera applicazione

- 1- Considerata levoluzione intervenuta nel settore, si richiede un approfondimento relativo alla sfera
- 2- dapplicazione nonché alla relativa classificazione.

2. Relazioni Sindacali

- 3- Coscome previsto per il livello territoriale agli artt. 2 e 6 del vigente CCNL, si richiede
- 4- lattivazione di tavoli di confronto anche a livello regionale con Confcommercio, relativi allo sviluppo di
- 5- medie e grandi superfici di vendita, aperture domenicali e festive, aree turistiche, cittdarte, ecc. Tali
- 6- confronti, finalizzati ad intese, dovranno essere propedeutici ad accordi con le istituzioni ai vari livelli.
- 7- Alla luce dei processi e delle modificazioni in atto nei nostri settori, va reso pi cogente il diritto di
- 8- informazione preventiva, in particolare quello previsto a livello aziendale dallart. 3 del vigente CCNL 9-
- che dovrriguardare tutti i processi previsti dallarticolo suddetto, sulle terziarizzazioni, sulle
- 10- esternalizzazioni, sugli appalti, sul franchising, sulle affiliazioni, sul marchandiser e/o promoter, sulle 11-
- cooperative di lavoro, ecc. al fine di poter far sviluppare alle parti, appropriati confronti negoziali, ai 12- vari
- livelli, per garantire regole e diritti per i lavoratori.
- 13- Fermo restando lunicitaziendale e che le terziarizzazioni, appalti, ecc. non devono riguardare le
- 14- attivitcaratteristiche dellimpresa, si richiede una procedura da definire contrattualmente.
- 15- In caso di terziarizzazioni, ecc. con esclusione delle attivitaziendali sopra richiamate, le stesse
- 16- dovranno prevedere lintegrale applicazione del CCNL ivi applicato e la contrattazione aziendale in 17-
- essere. Si richiede lintroduzione di una norma e la relativa procedura sui cambi di appalto, di
- 18- concessione, ecc. che salvaguardi i livelli occupazionali. Si richiede che i lavoratori delle imprese
- 19- appaltatrici, concessionarie, ecc. che svolgono la loro attivitcon carattere continuativo presso le
- 20- imprese appaltanti, possano usufruire, delle mense aziendali e dei locali appositi per lo svolgimento 21-
- delle assemblee sindacali.
- 22- Si richiede che le imprese appaltanti, ecc. inseriscano nel capitolato, lapplicazione dei contratti
- 23- nazionali di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e il documento di
- 24- regolaritcontributiva (D.U.R.C.) che deve essere rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo 25-
- Stato che attesti gli avvenuti versamenti. Si richiede inoltre lautocertificazione a norma di legge del 26-
- rispetto dei contratti, che deve essere effettuata dalle imprese che acquisiscono lappalto, nonché la 27-
- certificazione dellEnte bilaterale che attesti gli avvenuti versamenti delle quote ad esso competente 28-
- previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. Secondo livello di contrattazione aziendale/territoriale

- 29- Nel riconfermare la validitdel secondo livello di contrattazione si chiede di introdurre tra le materie 30- da
- contrattare a questo livello il calendario annuo delle aperture domenicali e festive al fine di
- 31- realizzare intese sullorganizzazione del lavoro attraverso una equa distribuzione dei turni/carichi di 32-
- lavoro.

4. Responsabilit sociale dellimpresa

- 33- In virt dellaccordo europeo siglato nellambito del dialogo sociale tra Eurocommerce e Uni-Europa il 34- 5
- novembre 2003, che recepisce quanto stabilito dal libro verde della Commissione Europea per
- 35- promuovere un quadro europeo per la responsabilit sociale delle imprese (2001), si richiede che il 36-
- tema della Responsabilit sociale divenga materia del diritto dinformazione e consultazione a livello 37-
- nazionale, territoriale e/o aziendale. In particolar modo si richiede che gli strumenti di Responsabilit38-
- sociale (come codici di condotta, bilanci sociali, ecc.) siano il risultato del confronto tra le parti ai vari 39-
- livelli.
- 40- Inoltre si richiede che i sistemi di monitoraggio e le procedure di certificazione siano percorsi definiti e
- 41- gestiti congiuntamente tra le parti.

5. Diritti Sindacali

- 42- Si richiede la conferma delle attuali norme del CCNL sul tema RSA/RSU.
- 43- Tenendo conto dell'evoluzione del Mercato del Lavoro, si richiede che ai fini del computo dei diritti sindacali vengano conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.
- 44- Si richiede di recepire il lodo, tra Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs, sull'indizione delle elezioni sulle R.S.U.
- 45- Si richiede per le piccole imprese sotto i 30 dipendenti, la mutualizzazione del monte ore permessi sindacali, da usufruire a livello decentrato.
- 46- Si richiede che in assenza di RSA/RSU le assemblee sindacali possano essere convocate dalle OO.SS. Territoriali.
- 47- Si richiede che in assenza di RSA/RSU le assemblee sindacali possano essere convocate dalle OO.SS. Territoriali.

6. Pari Opportunit

- 51- Si richiede che i dati che le imprese inviano alle OO.SS. Nazionali, in base a quanto previsto dalla legge 125, vengano inviate anche alle strutture territoriali e agli Enti Bilaterali affinché si possa meglio monitorare il fenomeno.
- 52- legge 125, vengano inviate anche alle strutture territoriali e agli Enti Bilaterali affinché si possa meglio monitorare il fenomeno.
- 53- monitorare il fenomeno.

7. Congedi

- 54- In relazione ai congedi per formazione di cui all'art. 5, si richiede di elevare la percentuale dei lavoratori che contemporaneamente possono accedervi e di ridurre i 5 anni di anzianità previsti per la maturazione di questo diritto.
- 55- Si richiede il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita di un figlio.
- 56- Si richiede che le aziende concedano permessi (di cui all'art. 140 o non retribuiti) al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.
- 57- Si richiede che le aziende concedano permessi (di cui all'art. 140 o non retribuiti) al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.
- 58- un figlio.
- 59- Si richiede che le aziende concedano permessi (di cui all'art. 140 o non retribuiti) al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.
- 60- l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

8. Mercato del Lavoro

8.1 Contratti a tempo determinato

- 61- Si richiede per i contratti a tempo determinato e per i contratti di somministrazione a tempo determinato il superamento della media annua del calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato.
- 62- Si richiede il superamento del periodo di prova, qualora i suddetti tornino a prestare la loro opera nell'ambito della stessa impresa e per la stessa mansione.
- 63- Si richiede di introdurre, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 64- Si richiede il superamento del periodo di prova, qualora i suddetti tornino a prestare la loro opera nell'ambito della stessa impresa e per la stessa mansione.
- 65- Si richiede di introdurre, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 66- Si richiede di introdurre, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 67- rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e criteri di priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 68- indeterminato.

8.2 Contratti di inserimento

- 69- Si richiede l'incremento della percentuale di conferma e di prevedere che il periodo lavorativo sia considerato utile ai fini del calcolo degli scatti di anzianità della progressione di carriera.
- 70- considerato utile ai fini del calcolo degli scatti di anzianità della progressione di carriera.

8.3 Apprendistato

- 71- Si richiede la comunicazione all'apprendista della conferma anticipata dell'assunzione a tempo indeterminato.
- 72- indeterminato.
- 73- Si richiede l'aumento dell'indennità economica in caso di malattia per la stessa durata dei lavoratori a tempo indeterminato.
- 74- Fermo restando le competenze delle Regioni in materia di profili professionali, si richiede che, nell'ambito della vigenza del CCNL le parti definiscano i profili professionali per settori specifici, attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
- 75- Fermo restando le competenze delle Regioni in materia di profili professionali, si richiede che, nell'ambito della vigenza del CCNL le parti definiscano i profili professionali per settori specifici, attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
- 76- nell'ambito della vigenza del CCNL le parti definiscano i profili professionali per settori specifici, attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
- 77- attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
- 78- all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
- 79- Si richiede che anche agli apprendisti sia estesa l'assistenza sanitaria integrativa, si richiede inoltre di precisare che gli stessi hanno diritto alla previdenza integrativa.
- 80- precisare che gli stessi hanno diritto alla previdenza integrativa.

8.4 Contratti di collaborazione / lavoro a progetto

- 81- Considerata l'evoluzione intervenuta in materia di lavoro parasubordinato, si richiede la definizione di normative specifiche per la garanzia dei diritti e delle tutele e un compenso che non sia inferiore a quello del lavoro subordinato.
- 82- normative specifiche per la garanzia dei diritti e delle tutele e un compenso che non sia inferiore a quello del lavoro subordinato.
- 83- quello del lavoro subordinato.

8.5 Part-time

84- Si richiede di elevare il minimo delle ore previste dal vigente CCNL, nonché un consolidamento delle 85- ore di supplementare da concordare nel secondo livello.

86- Si richiede di rendere effettivamente applicabile il diritto di precedenza del passaggio da part-time a 87- full time.

88- Si richiede di chiarire che la percentuale di maggiorazione del 35% di lavoro supplementare si

89- aggiunga a tutte le percentuali di maggiorazione previste a qualsiasi titolo dal vigente CCNL.

90- Si richiede inoltre che le RSA/RSU possano prendere visione del registro di ore supplementari nelle 91- singole unitproduttive.

92- Sul part time post maternità si richiede che tale diritto sia riconosciuto anche nelle unitproduttive al 93- di sotto dei 20 dipendenti e sia fruibile altresì dalle donne con funzioni di responsabilità

94- incrementando inoltre, la percentuale degli aventi diritto.

9. Lavoro notturno

95- Si richiede di elevare al 25% la maggiorazione attualmente prevista per il lavoro ordinario notturno.

10. Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

96- Sulla base di quanto previsto all'art. 138 del vigente CCNL si richiede di chiarire che le giornate di 97- lavoro ordinarie sono da considerarsi dal lunedì al sabato. Le ore di lavoro prestate nel giorno di

98- riposo settimanale (domenica) saranno retribuite con la maggiorazione del 30% per tutte le tipologie 99- di impiego, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno

100- successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, fatte salve le condizioni di 101- miglior favore.

11. Classificazione

102- Si richiede di recepire nel CCNL quanto definito rispetto alla classificazione nel settore dei Servizi e

103- Terziario avanzato e sviluppare analoghe riflessioni per quanto attiene la classificazione del settore 104- auto.

105- Alla luce delle recenti disposizioni legislative in merito alla vendita dei farmaci nella distribuzione 106- commerciale, si richiede per gli addetti farmacisti inseriti nelle strutture commerciali il riconoscimento 107- del 1° livello, coscome previsto al punto 3 dell'art. 97.

108- Si richiede di approfondire le tematiche relative a capi reparto inquadrati al 3° e 2° livello in

109- relazione all'orario di lavoro.

12. Malattia

110- Si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, superando di fatto l'art. 173

111- del CCNL.

112- Si richiede inoltre l'integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di

113- malattia corrisposta dall'INPS, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione.

13. Previdenza Integrativa

114- Si richiede che le OO.SS. e le Imprese effettuino assemblee congiunte al fine di favorire l'adesione 115- alla previdenza integrativa relativa al fondo FON.TE.

116- Si richiede inoltre l'obbligo di allegare alle buste paga il modulo per l'iscrizione a Fon. Te e le

117- documentazioni ed informazioni prodotte dal Fondo.

14. Assistenza sanitaria integrativa

118- Si richiede di estendere i 10 euro previsti per i full time anche per i part time, per gli apprendisti e i 119- contratti a tempo determinato.

15. Bilateralità

120- Vanno individuate forme di sostegno al reddito per i lavoratori che, attualmente, sono sprovvisti di 121- ammortizzatori sociali, attraverso l'istituzione di un fondo specifico finanziato dalle imprese.

122- Considerata l'inscindibilità delle norme contrattuali previste dal CCNL, si richiede che le banche dati 123- presenti nella bilateralità (forte, ebinter, est, quas, quadrifor) incrocino i propri dati al fine di

124- evitare l'evasione delle norme contrattuali e contributive. Si richiede che le imprese inviino agli enti 125- bilaterali il D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva) che deve essere rilasciato dagli 126- organi

amministrativi preposti dallo Stato che attestino gli avvenuti versamenti e inviino inoltre la 127- dichiarazione di responsabilità relativa all'applicazione della contrattazione collettiva.

16. Formazione continua

128- Si richiede un maggior coinvolgimento delle RSA/RSU e delle OO.SS. e degli Enti Bilaterali ai vari livelli di competenza al fine di monitorare meglio l'andamento dei percorsi formativi. (Recepimento 130- criteri concordati per For. Te)

17. Salario

131- In applicazione dell'accordo del 23 luglio 93 vigente si richiede un incremento salariale a valere
132- per il biennio 2007-2008 pari a 70 euro.

Clausola di salvaguardia

Filcams, Fisascat, Uiltucs, si impegnano a rinnovare il contratto nazionale in tempi brevi, qualora le condizioni di sviluppo del negoziato o di quadro generale di riferimento, ovvero in caso di ridiscussione Confederale del modello contrattuale lo rendessero necessario, a salvaguardia del modello contrattuale vigente e a tutela delle condizioni salariali dei lavoratori, le Organizzazioni Sindacali si riservano di formulare una richiesta salariale per il 2° biennio economico 2009-2010.

18. Accordi d'avvio

133- Si richiede di introdurre una norma nel 2° livello di contrattazione sulle nuove aperture e sugli
134- ampliamenti di rilevante importanza di insediamenti giesistenti, finalizzata al raggiungimento
135- d'intese sulle materie relative all'organizzazione del lavoro e all'utilizzo degli impianti,
136- alloccupazione quali-quantitativa, all'articolazione dell'orario di lavoro e alle flessibilità organizzative.
137- Il confronto si dovrà esaurire di norma, un mese prima del nuovo insediamento.

19. Quadri

138- Si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione e la definizione di regole relative alla reperibilità
139- e la conseguente indennità economica.

140- Si richiede un incremento della quota a carico delle aziende per il fondo Q u. A.S. pari a 100 euro
141- annuali.

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

LINEE DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DELLA PARTE SPECIALE DEL CCNL RIGUARDANTE GLI OPERATORI DI VENDITA (EX VV.PP.)

1) Profili professionali

1- Inserire un primo livello super e relativo trattamento economico, con la seguente dizione: all'O.d.V.
2- pu essere formalmente affidato l'incarico di coordinamento di altri venditori.

2) Tutela del posto di lavoro

3- Miglioramento della normativa, abbassando il limite degli ottanta dipendenti per la sua applicazione ed
4- estendendola anche ai casi di malattia professionale.

3) Scatti di anzianità

5- Adeguamento del valore degli scatti di anzianità

4) Rischio macchina

6- Aggiornamento della normativa in particolare per quanto concerne il massimale di concorso delle
7- spese da parte dell'azienda per la riparazione dell'automezzo.

5) Polizze assicurative

8- Elevazione dei valori delle polizze assicurative integrative dei trattamenti INAIL sia per il caso di morte, 9-
sia per l'invalidità permanente dell'O.d.V. a carico del datore di lavoro.

6) Retribuzione

10- Applicazione degli aumenti retributivi che verranno definiti per il 3°, 2° e 1° livello del commercio,
11- rispettivamente per l'O.d.V. di 2a categoria, di 1a e 1a super. Il secondo livello definirà la struttura
12- retributiva dell'incentivazione.

ALLEGATO

**DOCUMENTO FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS INVIATO AL DOTT. VASCO ERRANI PRESIDENTE
CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME - COMMISSIONE ATTIVITA
PRODUTTIVE**

PREMESSA/INTRODUZIONE

-evoluzione della normativa del commercio non risulta adeguata alle trasformazioni che hanno caratterizzato il settore del commercio al dettaglio e in particolare la riduzione del numero di esercizi commerciali, la chiusura di attività e la riduzione del numero di esercizi commerciali. La situazione attuale è caratterizzata da un numero sempre maggiore di esercizi commerciali che operano in regime di chiusura, con conseguenti conseguenze negative per il tessuto produttivo e per il territorio. La normativa attuale non è in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze del settore e di garantire la sopravvivenza delle attività commerciali e del tessuto produttivo. È necessario intervenire con misure che favoriscano la sopravvivenza delle attività commerciali e del tessuto produttivo, in particolare attraverso la deroga alla chiusura delle attività commerciali durante i periodi di maggiore affluenza turistica. La deroga alla chiusura delle attività commerciali durante i periodi di maggiore affluenza turistica è una misura che favorisce la sopravvivenza delle attività commerciali e del tessuto produttivo, in particolare attraverso la riduzione del numero di esercizi commerciali che operano in regime di chiusura, con conseguenti conseguenze negative per il tessuto produttivo e per il territorio. La normativa attuale non è in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze del settore e di garantire la sopravvivenza delle attività commerciali e del tessuto produttivo. È necessario intervenire con misure che favoriscano la sopravvivenza delle attività commerciali e del tessuto produttivo, in particolare attraverso la deroga alla chiusura delle attività commerciali durante i periodi di maggiore affluenza turistica.

- 3) individuazione, quale criterio unico per la definizione dei calendari di deroga allobbligo di chiusura, i periodi di maggiore affluenza turistica;
- 4) indirizzo di escludere dalle festivitderogate dallobligo di chiusura le festivitlaiche e religiose;
- 5) rendere obbligatoria la concertazione tra comuni limitrofi o appartenenti allo stesso bacino commerciale e le associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori per la definizione del calendario annuo delle aperture;