

Rexel Italia, Piattaforma rinnovo CIA 09/11/2007

Piattaforma per contratto integrativo aziendale

REXEL ITALIA SPA

PREMESSA

La presenza di Rexel Italia Spa, con una serie di punti vendita diffusi sul territorio nazionale, frutto di acquisizioni effettuate in questi ultimi anni, che hanno dato avvio a primi confronti con le OO. SS. fino ad arrivare nel corso di quest'anno ad un accordo sulle agibilit  sindacali, evidenziano sempre di pi la necessit  avere un modello codificato di relazioni sindacali.

Partendo da quanto sopra e stante i contenuti del contratto nazionale, le OO. SS. riscontrano la necessit  avviare una prima contrattazione integrativa aziendale, anche per armonizzare i trattamenti normativi ed economici in atto nelle diverse unitproduttive.

La piattaforma integrativa nel definire regole condivise, vuole perseguire, fra le sue finalit il miglioramento delle condizioni sia della normativa contrattuale, sia del clima nellambiente di lavoro con lintento di migliorare le condizioni di lavoro e di riconoscere il positivo contributo dei lavoratori.

In questo spirito le OO.SS. presentano le seguenti richieste per la stipulazione del primo contratto integrativo aziendale.

1- RELAZIONI SINDACALI

Rafforzare lattuale sistema di relazioni sindacali definendo un sistema di relazioni sindacali su DUE livelli: nazionale e di ogni singola unitproduttiva e/o territoriale. In particolare:

A livello nazionale

Ogni quattro mesi e/o ogni volta che si renderenecessario, su richiesta di una delle parti, l'azienda informerle OO.SS Nazionali, alla presenza delle strutture territoriali e le rsu/rsa, dati e informazioni sulle materie gi individuate nel verbale di incontro del 13.11.2000 ed inoltre sull'andamento dei parametri definiti per l'erogazione del salario variabile.

A livello territoriale e/o di unitproduttiva

Si ritiene, altresnecessario, avviare un sistema di relazioni sindacali a livello decentrato, orientato a privilegiare lo scambio di informazioni ed il confronto finalizzato alle intese, nella ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

In particolare, sulle seguenti tematiche:

#152; mercato del lavoro (part time, apprendistato, tempi determinati, somministrato, ecc.)

#152; distribuzione dell'orario di lavoro;

#152; utilizzo degli impianti, anche con riferimento agli organici e ai carichi di lavoro;

#152; determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 142 del CCNL Terziario;

#152; tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro (applicazione L. 626);

#152; verifica trimestrale degli andamenti dei parametri di misurazione delle quote retributive erogabili del salario variabile annuale;

#152; verifica degli orari concordati, dello straordinario e del supplementare;

#152; verifica dell'inquadramento professionale dei dipendenti;

#152; trasferimenti e mobilità

#152; appalti e terziarizzazioni.

2- DIRITTI SINDACALI

Nello spirito dell'accordo raggiunto in data 19.01.2007 verificare la sperimentazione messa in atto per giungere alla definitiva applicazione della stessa.

Avviare un percorso per dare maggiori strumenti e diritti al fine di rendere funzionale il ruolo delle RSU/RSA sia nel singolo punto vendita sia a livello di coordinamento generale. Si chiede che le ore per incontri sindacali convocati dalla direzione non siano conteggiate nel monte ore previsto dal CCNL.

3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si chiede di attivare, a livello locale, la verifica del modello di organizzazione dell'orario di lavoro e procedere a confronti preventivi su eventuali modifiche che dovessero intervenire.

4- INQUADRAMENTO

Procedere ad una verifica (consegna dati) dell'inquadramento dei lavoratori, al fine di avviare un confronto negoziale per il superamento della situazione attuale, che vede il 5° livello come livello definitivo, per definire l'assegnazione dell'inquadramento al 4° livello dei lavoratori a cui sono assegnate le mansioni d'ordine.

5- FORMAZIONE

Stabilire percorsi di formazione interna utili all'inserimento lavorativo dei nuovi assunti. Prevedere piani di aggiornamento periodico per tutti i lavoratori in forza, anche con il ricorso al fondo di formazione interprofessionale previsto dal CCNL.

6- TICKET RESTAURANT

Si chiede di armonizzare il valore del tickets restaurant a €5,29 per tutti i dipendenti.

7- SALARIO VARIABILE

Come stabilito dal CCNL tra le materie di discussione del secondo livello di contrattazione, si chiede di istituire un salario variabile per tutti i dipendenti coscomposto:

40% legato all'andamento aziendale per tutti i dipendenti;

30% legato all'andamento delle u.p. di area

30% legato all'andamento della singola u.p.

Il massimale dell'ammontare del salario variabile sardi 1500,00 euro.

Tra i possibili indicatori utilizzabili per la determinazione del salario variabile, riteniamo utile fare riferimento a: fatturato, movimentazione (righe), riduzione errori.