

## Gruppo Feltrinelli, Piattaforma rinnovo CIA 01/04/2010

### Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di FELTRINELLI

#### PREMESSA

Con il rinnovo del contratto integrativo le OOSS intendono qualificare ulteriormente le relazioni sindacali a tutti i livelli, rafforzare il secondo livello di contrattazione e contestualmente il ruolo dei delegati dando risposta ai bisogni espressi dai lavoratori e dell'azienda con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro, sviluppare e consolidare l'occupazione e la crescita del Gruppo.

Il Gruppo Feltrinelli pur in presenza della situazione di crisi generale, stato in grado di mantenere l'occupazione e di confermare un piano di sviluppo attraverso un programma di nuove e importanti aperture. La piattaforma per il rinnovo del Cia si pone, attraverso un confronto costruttivo finalizzato anche al recupero di efficienza aziendale, l'obiettivo di affrontare le nuove forme di organizzazione del lavoro, la stabilizzazione e lo sviluppo dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di lavoro oltre agli adeguamenti economici necessari.

Per questo assumono grande importanza il tema dell'organizzazione del lavoro, della flessibilità degli orari, delle tipologie di assunzioni, degli sviluppi professionali nonché di un premio in cui i lavoratori si riconoscano e si sentano partecipi per conseguire gli obiettivi utili al recupero dell'efficienza e della competitività aziendale che favorisca lo sviluppo.

In questo spirito le OO.SS. e le RSA. presentano le seguenti richieste per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

#### DIRITTI D INFORMAZIONE

Al fine di qualificare, integrare e diffondere la prassi del confronto con l'azienda a tutti i livelli, con particolare attenzione a quello territoriale e di punto vendita si propongono le seguenti integrazioni:

Livello territoriale/punto vendita: incontri semestrali e in ogni caso su richiesta delle OOSS/RSU.

Informazione preventiva su utilizzo di forme di assunzione diverse dal tempo indeterminato o determinato

**MERCATO DEL LAVORO** ecc.); consultazione preventiva OOSS/RSU a fronte di modifiche organizzative, trattamento della stabilizzazione e degli orari di lavoro al livello regionale/ptazione della forma precaria e in

lavoro a richiesta delle OOSS/RSU. Informazione preventiva su utilizzo di forme di assunzione diverse

**CONTRATTI A TEMPO** determinato (contratti week end, stage, ecc.); consultazione preventiva OOSS/RSU a fronte di modifiche organizzative, comprendendo anche le modifiche agli orari di lavoro.

Superamento dei limiti numerici nell'applicazione del diritto di precedenza di cui all'art.17; Superamento dei

**APPRENDISTATO** applicazione del diritto di precedenza di cui all'art.17;

informazione territoriale e di punto vendita, preventiva e consuntiva circa i corsi di formazione rivolti agli

**SPAZI**isti, con la specifica delle modalità attuative dei corsi stessi, come previsti in attuazione dell'ultimo CCNL del terziario; informazione territoriale e di punto vendita, preventiva e consuntiva circa i corsi di

definizione di criteri di inquadramento, la specificità del contratto di lavoro e dei corsi stessi; informazione in

definizione dell'ultimo CCNL del terziario durata dei contratti, trattamento economico e stabilizzazioni.

#### PART TIME

Secondo il principio di equità di parità di trattamenti tra lavoratori, si propone di migliorare le condizioni di lavoro dei part time con le seguenti proposte:

regolamentazione di percorsi di incremento delle ore contrattuali al fine di stabilizzare l'incremento stesso; rispetto del diritto di precedenza su incrementi orari rispetto a nuove assunzioni;

**CONCORSO SPESE PASTO** riguardante le clausole flessibili ed elastiche. regolamentazione di percorsi di incremento delle ore contrattuali al fine di stabilizzare l'incremento stesso;

rispetto del diritto di precedenza su incrementi orari rispetto a nuove assunzioni; miglioramento della normativa pastore e della durata giornaliera minima

**BUONO OMAGGIO E SCOUTISTICA** DIPENDENTI

aumento del valore del buono pasto.

Aumento dei valori attuali

#### ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Al fine di diminuire il disagio dei lavoratori legato all'estensione degli orari di lavoro e alla loro flessibilità e di favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, si propone:

regolamentazione l'entrata anticipata e l'uscita posticipata degli addetti alle casse;

rispetto della programmazione bimestrale con verifica e comunicazione preventiva e confronto con le

OOSS/RSU in caso di necessità di modifica dell'orario settimanale ivi compresa la collocazione dei riposi;  
attuazione della sperimentazione finalizzata alla estensione della programmazione oraria fino al limite annuale.  
regolamentazione l'entrata anticipata e l'uscita posticipata degli addetti alle casse;  
rispetto della programmazione bimestrale con verifica e comunicazione preventiva e confronto con le  
OOSS/RSU in caso di necessità di modifica dell'orario settimanale ivi compresa la collocazione dei riposi;  
attuazione della sperimentazione finalizzata alla estensione della programmazione oraria fino al limite annuale.

Al fine di garantire la sicurezza dei lavoratori si chiede di trovare soluzioni tali da evitare la presenza di una

singola persona nel turno di lavoro.

### **INQUADRAMENTI**

Verifica e ridefinizione degli inquadramenti alla luce delle mansioni effettivamente svolte e/o delle nuove figure professionali derivanti dalle nuove forme di organizzazione del lavoro.

### **INDENNITA LAVORO DOMENICALE E FESTIVO E ORARI DISAGIATI**

si chiede un bonus aggiuntivo per il lavoro nei superfestivi dato il disagio che comporta;

si chiede un bonus aggiuntivo per il lavoro domenicale oltre le 7 ore e per gli orari antecedenti le ore 8 e oltre

#### **CHISURE FESTIVE**

Al fine di rendere il bonus aggiuntivo per il lavoro nei superfestivi dato il disagio che comporta;

si chiede un bonus aggiuntivo per il lavoro domenicale oltre le 7 ore e per gli orari antecedenti le ore 8 e oltre

Per vedere orari flessibili per particolari esigenze familiari.

rivedere la tabella art. 7 per renderla pi lineare e adeguarla economicamente;

#### **PREMIO VARIABILE**

Al fine di rendere il premio variabile realmente raggiungibile, strettamente legato ai risultati e maggiormente verificabile, si propone:

diminuzione del peso percentuale del livello di gruppo;

eliminazione del livello canale;

aumento della percentuale del canale PDV con individuazione di nuovi parametri di riferimento.

diminuzione del peso percentuale del livello di gruppo;

eliminazione del livello canale;

aumento della percentuale del canale PDV con individuazione di nuovi parametri di riferimento.

RSA AZIENDALI