

Gruppo Bofrost Italia, Piattaforma rinnovo CIA (TUCI) 02/07/2010

RICHIESTE PER RINNOVO T.U.C.I. GRUPPO BOFROST*

Premessa Generale

Si richiede di aggiornare e rendere coerente rispetto alle mutate esigenze del Gruppo, la Premessa Generale del T.U.C.I. rispetto a quanto accaduto nell'arco temporale 2007/2010.

In particolare, nel rilevare:

- le difficoltà commerciali delle società del Gruppo (2007/2008)
- la riorganizzazione delle diverse aziende del Gruppo unitamente alla gestione degli ammortizzatori sociali;

nonché sottolineare l'importanza rivestita da scelte politiche e commerciali rispetto:

- il ruolo assegnato alla Bofrost* Italia in campo europeo;
- l'annuncio sviluppo del Gruppo in Italia (Progetto per il Sud).

Riteniamo che le premesse vadano integrate anche attraverso un modello meglio sviluppato di relazioni sindacali che integri i punti 1) e 2) dell'articolo 1 Modello di Relazioni Sindacali. Riteniamo, inoltre, che in riferimento al contesto Europeo e in quello insito nel Progetto Sud, sia necessario avviare la costituzione del Comitato Aziendale Europeo (CAE) e conseguentemente l'implementazione del sistema di relazioni sindacali a livello decentrato.

Sicurezza

Su tale materia si richiede di operare, anche tramite la Commissione ambiente e sicurezza di cui all'articolo 4), per addivenire a specifiche intese nazionali da valere per le diverse aziende del Gruppo.

Formazione

Sulla base di quanto prodotto su tale tematica, si richiede di predisporre programmi e progetti per gli anni 2010/2013, anche attraverso la formazione finanziata dai fondi interprofessionali. Si richiede, inoltre, di inserire all'interno dei corsi per il personale, anche le materie riguardanti il diritto del lavoro e la bilateralità.

Mercato del Lavoro

Si richiede di disciplinare l'attività svolta dalla cosiddetta Promoter, figura professionale oggi divenuta una realtà importante all'interno del Gruppo.

Prestazione Lavorativa

Fatto salvo quanto stabilito in materia dall'articolo 10) del T.U.C.I. si richiede di valutare le opportunità prevedere ulteriori forme di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, sia per coloro ai quali viene applicato il CCNL del Terziario, sia per coloro ai quali viene applicato il Protocollo Aggiuntivo per Operatori di Vendita.

Si richiede pertanto di aprire una discussione sulla possibilità di alternare settimane lavorative di 6 giorni con altrettante settimane lavorative di 4 giorni per i lavoratori che ne facciano volontaria richiesta.

L'organizzazione del Lavoro per tali figure sarà materia di definizione nel rinnovato T.U.C.I., nonché di attuazione e controllo locale.

In tale contesto si richiede di approfondire e trovare possibili soluzioni anche ai problemi relativi ai tempi di vita e ai tempi di lavoro.

Impiegate di Filiale

Si richiede di esaminare il Premio di tale figura, in quanto non ha ancora trovato una adeguata collocazione all'interno dei sistemi di salario variabile del Gruppo.

Disciplina dell'Inventario

Si richiede di rendere più chiare le procedure per gli inventari, al fine di una comune maggiore tutela, dei lavoratori e dell'impresa.

Festività del Santo Patrono

Si richiede di fissare una nuova maggiorazione, rivalutabile coscome previsto dalle norme del T.U.C.I., nel caso di prestazione lavorativa durante la suddetta festività

Giorno di Erogazione delle Retribuzioni

Anche a fronte delle nuove normative bancarie si richiede di aggiornare quanto stabilito dall'articolo 20) del T.U.C.I.

Welfare Aziendale

Si richiede di verificare l'effettivo utilizzo del welfare aziendale, in particolare quello riferito all'articolo 22) del T.U.C.I.

Premio Mancato Incidente

Si richiede di modificare quanto previsto all'articolo 23 relativo al premio collettivo Qualità Sicurezza, peraltro mai applicato, e di riportarlo invece nell'ambito del Premio per Mancato Incidente di cui alla contrattazione precedente, rivisitandone i contenuti normativi ed economici.

Trattamento Economico Integrativo

In conseguenza dei nuovi assetti organizzativi nelle aziende del Gruppo si richiede di ridefinire i parametri e gli indicatori delle diverse schede di Salario Variabile.

Nell'ambito di tale valutazione si richiede anche di definire meglio le varie figure professionali esistenti nel Gruppo in relazione alle professionalità espresse, e più in generale, alla crescita professionale degli addetti e alla loro formazione.

2 luglio 2010