

Panorama, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 06/11/2002

Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale PANORAMA

Sottoponiamo al parere delle lavoratrici e dei lavoratori di Panorama l'ipotesi di piattaforma che segue, elaborata dalle rappresentanze sindacali e da FILCAMS-Cgil, FISASCAT-Cisl, UILTUCS-Uil nazionali e territoriali.

Chiediamo alle lavoratrici ed ai lavoratori di pronunciarsi nel merito, di farci pervenire suggerimenti e di esprimersi attraverso il voto, raccolto al termine delle assemblee che si terranno nei punti vendita.

Questo contratto integrativo rappresenta una valida occasione per recuperare l'iniziativa delle rappresentanze sindacali e delle Organizzazioni Sindacali sul tema delle condizioni di lavoro, sulle tutele e sui diritti dei dipendenti di Panorama.

La piattaforma rivendicativa dovrebbe perseguire una linea precisa che abbia come asse portante delle differenti richieste, l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di lavoro e l'ampliamento delle tutele individuali e collettive dei lavoratori.

Puntiamo, ad esempio, a:

#152; modificare le norme sull'orario di lavoro ripensando la sua articolazione e distribuzione, individuando un maggior equilibrio tra esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e programmazione degli orari di apertura dei punti di vendita;

#152; affrontare le questioni riferite alla organizzazione del lavoro in stretta connessione con la quantità e la qualità dell'occupazione per evitare che esigenze di flessibilità dell'impresa si traducano in maggiori carichi di lavoro, peggioramento delle condizioni, instabilità del rapporto di lavoro;

#152; prevedere il riconoscimento della partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali attraverso il riconoscimento delle nuove professionalità, la erogazione del salario variabile senza esclusioni e sulla base di parametri influenzabili dalla prestazione lavorativa collettiva e controllabili dai lavoratori;

#152; ampliare le relazioni sindacali prevedendo un maggior ruolo del confronto negoziale nei luoghi di lavoro e rendere concretamente esigibili i diritti sindacali a partire dal diritto di assemblea.

Il nuovo contratto integrativo dovrà proseguire l'armonizzazione dei trattamenti per i dipendenti provenienti da imprese acquisite avviato nel contratto precedente.

Relazioni sindacali/Informazione

Rafforzare il ruolo del confronto con l'impresa a livello territoriale.

Si propone di richiedere un ulteriore livello di informazione/confronto a livello di unità produttiva prevedendo che all'inizio di ogni anno si proceda, per ogni pdv, ad un confronto su iniziative commerciali e promozionali programmate nell'anno per raggiungere intese nel merito di:

- numero delle aperture domenicali,
- eventuale utilizzo di prestazioni straordinarie/supplementari,
- utilizzo di lavoratori interinali e assunzione di contrattisti a tempo determinato.

Il confronto dovrà riguardare, inoltre, i seguenti aspetti:

1. orari di apertura;
2. programmazione delle ferie;
3. lavoro straordinario e/o supplementare;
4. obiettivi e programmi di miglioramento;
5. sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello centrale;
6. eventuali obiettivi collegati ad erogazioni di salario variabile.

Si chiede che, in tale ambito, l'azienda fornisca tutte le informazioni sul ricorso al lavoro in appalto in merito a: compiti, mansioni, lavorazioni appaltate, contratti applicati dalle imprese appaltatrici, al numero dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Dovranno inoltre essere fornite le informazioni sull'eventuale presenza in azienda di lavoratori con contratto di collaborazione occasionale e/o prestatori di servizi di imprese fornitrici (promoters e/o merchandisers).

Nell'ambito del confronto di cui sopra, le parti concorderanno le modalità di consolidamento del lavoro supplementare avuto riguardo alla possibilità di definire, anche in via sperimentale, rapporti di lavoro a tempo parziale con una distribuzione dell'orario di lavoro differenziata nell'arco dell'anno e con stretto riferimento al programma commerciale dell'unità produttiva.

Diritti sindacali

Si chiede di:

- elevare il monte ore di permessi sindacali da destinare all'attività di coordinamento sindacale;
- considerare utili, per il calcolo del monte ore di permessi sindacali, anche i tempi determinati;
- definire le modalità di svolgimento delle assemblee per evitare che in nome della salvaguardia del presidio dei punti vendita i lavoratori siano impossibilitati a parteciparvi;
- Infine si propone che, nei punti di vendita in cui esistono difficoltà per la elezione della rappresentanza sindacale, i diritti sindacali riconosciuti alle RSU/RSA siano trasferiti alle RSA delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente accordo, per un periodo propedeutico alla elezione della rappresentanza unitaria. Le RSA decadranno al momento dell'insediamento della RSU/RSA eletta.

Mercato del Lavoro

Si propone di dedicare un capitolo specifico alle questioni del mercato del lavoro con differenti sottotitoli di normativa riferite al tempo determinato, ai cfl, al lavoro interinale, all'apprendistato. Nel merito:

- demandare come indicato precedentemente alla contrattazione di punto vendita la definizione dei tempi di attivazione dei cat, ma definire a livello aziendale/territoriale nell'ambito dei tetti definiti dal CCNL le causali cui ricorrere ai cat e all'interinale tenendo distinte le due modalità. Si tratta in sostanza di recuperare l'intervento

sulla organizzazione del lavoro concordando e controllando l'utilizzo delle forme di lavoro temporanee.

- Stabilire le regole per il diritto di precedenza dei lavoratori che optino per tale possibilità in caso di nuove assunzioni.

- Chiarire che la valutazione dei cfl nei sei mesi antecedenti la scadenza del contratto deve essere finalizzata alla conferma anticipata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Part-Time

Introdurre la definizione di uno strumento che consenta alla RSU/RSA di verificare la correttezza della graduatoria per il passaggio da FT a PT e viceversa, ad esempio, comunicazione scritta del lavoratore richiedente in copia alla RSU/RSA.

Diritto di precedenza per il personale in forza.

Contrattualizzare a pdv il consolidamento delle ore supplementari, chiarendo che comunque l'orario di lavoro normale dei part-timers deve rimanere nell'ambito delle stesse fasce orarie dei full-timers.

Pari opportunità

Puntualizzare quanto già definito nel precedente integrativo per rafforzarne la attuazione.

La Commissione paritetica nazionale per le Pari Opportunità è composta da:

#152; sei componenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams Fisascat Uiltucs ed individuate tra le dipendenti delegate sindacali;

#152; tre componenti designati dall'Azienda

Essa avrà il compito di:

- svolgere attività di raccolta e analisi dei dati sull'occupazione femminile in azienda, approfondire l'esame della legislazione vigente in materia, per elaborare progetti finalizzati sia allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità delle donne sia a quanto previsto dall'art. 9 legge 53/2000; i progetti saranno poi sottoposti all'approvazione delle parti;

- verificare la fattibilità di convenzioni mirate al reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività lavorativa dopo un'interruzione.

Si chiede che, per consentire lo svolgimento dei compiti sopra delineati, l'Azienda metta a disposizione dei dipendenti designati dalle Segreterie un monte di xxx ore annue complessive di permessi retribuiti.

Inquadramento

Chiedere passaggio al Terzo livello per gli addetti alla pescheria, gli specializzati HIFI e gli addetti al box Casse, all'assistenza clienti, alle addette alla vendita reparto oro dell'area profumeria.

Malattia

Periodo di comporto: elevare periodo sino a guarigione clinica.

Permessi retribuiti

Eliminare doppia certificazione per le visite specialistiche

Normare tutti i congedi parentali e formativi.

Rinnovo libretto sanitario

Chiedere il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore.

Lavoro domenicale

Chiarire il rispetto dell'obbligo di legge del riposo ogni sei giorni di lavoro, volontarietà della prestazione.

Maggiorazione anche ai part-timers.

Stabilire maggiorazioni per le domeniche al di fuori del mese di dicembre.

Si potrebbe introdurre a riconoscimento del maggior disagio dei lavoratori determinato da un utilizzo degli impianti pi alto - una maggiorazione differenziata sulla base delle domeniche utilizzate dal pdv, mantenendo sempre e comunque a parte le domeniche e le festività del periodo natalizio (sino alla prima di gennaio pari a 6 domeniche +2 festivi) per le quali la maggiorazione in vigore deve rimanere immutata.

Fino a quattro domeniche/festivi di apertura oltre dicembre 100% + 50%

fino a dieci domeniche/festivi di apertura oltre dicembre 100% + 80%

fino a venti domeniche/festivi di apertura oltre dicembre 100%+ 90%

fino a trentacinque domeniche/festivi di apertura oltre dicembre 100%+100%

oltre 100% +130%

Escludere comunque, indipendentemente dalle ordinanze comunali, la possibilità di apertura: 1 gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre.

Orario di lavoro

Nastro Orario

- durata settimanale lavoro effettivo 38 ore dal lunedì al sabato;

- normale fascia di orario di lavoro compresa tra le 7.00 e le 21.00 oltre tali limiti la prestazione considerata in straordinario notturno.

- Il nastro orario di lavoro giornaliero massimo fissato in 10 ore.

- tra la fine di una prestazione giornaliera e l'inizio di quella successiva dovranno intercorrere almeno 12 ore.

Orari minimi e massimi

- L'orario massimo giornaliero di lavoro di 8 ore.
- La prestazione di lavoro non puessere inferiore alle 4 ore
- In caso di orario spezzato l'interruzione tra ciascuna prestazione - max.2 per le prestazioni superiori alle 4 ore - non puessere inferiore ad 1 ora e superare le 2 ore.

Pause

Si chiede che il nuovo contratto integrativo recepisca quanto giin essere in merito alle pause nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera: una pausa retribuita di 15 minuti per prestazione se in orario spezzato e di 20 minuti se in turno unico.

La pausa per la consumazione del pasto meridiano tra le 12 e le 14.

Programmazione

Si chiede la programmazione dell'orario di lavoro di almeno 4 settimane a scalare prevedendo che, entro il venerd contestualmente all'uscita dalla quarta settimana, la direzione possa procedere all'eventuale variazione degli orari della settimana immediatamente successiva a fronte di eventi e situazioni certe che modificano la precedente previsione di copertura di organico; le eventuali modifiche dell'orario fatte salve le compatibilitcontrattuali e professionali, dovranno coinvolgere a rotazione tutti i lavoratori; le modifiche avranno un'efficacia massima su una quota parte dei lavoratori.

Moduli orari

Concordare parametri per definire l'utilizzo di moduli orari che prevedano turni unici e un numero massimo di spezzati. A livello territoriale o di pdv definire le modalitapplicative consentendo che eventuali deroghe al numero massimo di spezzati possono essere concordate per particolari esigenze di punti di vendita.

Riposo infrasettimanale

Chiarire che in caso di coincidenza di una delle festivitdi cui allart. 64 CCNL 3.11.1994 con il riposo settimanale programmato per turno questultimo sarriprogrammato.

Mensa (o servizio sostitutivo)

Si chiede che lazienda provveda a definire apposite convenzioni con aziende della ristorazione collettiva e/o pubblici esercizi cui i lavoratori possano accedere per la consumazione del pasto meridiano. Il costo del pasto sarper una quota percentuale a carico dellazienda.

Premio aziendale

Modificare lattuale norma del contratto integrativo stabilendo che anche i lavoratori con contratto a termine maturano il diritto al premio secondo le scadenze temporali e le % fissate per gli altri lavoratori . Chiarire che al fine della determinazione dellanzianitaziendale necessaria alla maturazione del premio valgono anche i periodi di lavoro con contratto a termine anche non continuativi.

Salario variabile

Modificare i parametri riferiti ad alcuni obiettivi per renderli pi vicini all'intervento del lavoratore e per renderli controllabili.

Introdurre anche parametri di risultato della prestazione collettiva legata a risultati di miglioramento organizzativo e non solo di redditività

Tarare la scala di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento negli incontri di filiale ad inizio anno
Attestare il primo gradino al consolidamento del risultato dell'anno precedente.

Costituire un gruppo di lavoro che verifichi gli andamenti dei parametri individuati e connessi agli obiettivi fissati.

Stabilire che l'importo legato ai risultati raggiungibili concretamente sia pari a circa 1.000 • di cui il 30% anticipato.

Anche in questo prevedere e stabilire le modalità di erogazione del salario variabile ai lavoratori a termine ed interinali per rispettare le norme di legge sulla pariretributiva.

Testo unico

Procedere alla raccolta di tutte le norme sottoscritte e vigenti definendo un testo unico della contrattazione integrativa.

~~FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS~~
COORDINAMENTO UNITARIO FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS
COORDINAMENTO UNITARIO FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS
COORDINAMENTO UNITARIO