



Zara Italia, Ipotesi Piattaforma primo CIA 06/02/2012

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL PRIMO CIA DI ZARA ITALIA

Premessa

Dal 2008, le OO.SS e Zara Italia, hanno sviluppato un percorso di relazioni sindacali nazionali che, se pur non in maniera continuativa, ha consentito di concludere alcuni accordi qui di seguito integralmente riportati. Tuttavia, si sono incontrate numerose difficoltà nell'attuare gli stessi sul piano territoriale. Non sempre stato rispettato quanto previsto dall'accordo sulle relazioni sindacali, con particolare riferimento alla informazione preventiva, e spesso stato disatteso l'accordo sull'organizzazione del lavoro per eccessiva rigidità a livello territoriale. Si rende necessario, pertanto, rendere più cogenti i contenuti degli accordi a partire dalla unificazione in un unico articolato di secondo livello. Inoltre, risposte positive alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, possono essere altrettanto positive anche per Zara Italia in un momento di crisi economica come quello che stiamo attraversando.

La presentazione della Piattaforma per il primo CIA Zara Italia, si colloca in un contesto negoziale particolare.

Infatti in data 6 Aprile 2011 è stato sottoscritto da Filscat CISL, Uiltucs UIL Nazionali, CONFCOMMERCIO, il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Terziario della Distribuzione e dei Servizi. Filcams CGIL non ha siglato questa intesa ritenendo che molti dei suoi contenuti (contrattazione di secondo livello, trattamento economico della carenza di malattia, assistenza sanitaria integrativa, apprendistato, maturazione del istituto dei permessi individuali per in nuovi assunti) costituissero una contrazione ed un peggioramento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Filcams CGIL, pertanto non ha riconosciuto i contenuti, come tempestivamente comunicato a Zara Italia, con lettera raccomandata del..

La risposta ufficiale a suddetta comunicazione da parte dell'azienda che ribadiva la propria volontà di applicare il CCNL siglato da Confcommercio, Filscat e Uiltucs, determina che fra le priorità negoziali di questa trattativa, ci siano le problematiche aperte dal suddetto rinnovo, con l'intento di trovare, nell'alveo di questa contrattazione, soluzioni condivise

ACCORDO RELAZIONI SINDACALI

Zara Italia rappresentata dal Direttore delle Risorse Umane Dott. Gianni Di Falco;

Per la Filcams CGIL Naz.le Sig.ra Sabina Bigazzi

Per la Filscat CISL Naz.le Sig. Marco Demurtas

Per la Uiltucs Naz.le Sig. Antonio Vargiu e la Sig.ra Marianna Flauto le OO.SS. territoriali, le RSUIRSA

Si convenuto quanto segue:

Premesso che, Zara Italia ha raggiunto livelli di diffusione su tutto il territorio nazionale tali da renderla una delle aziende leader del settore, che si sta espandendo in modo esponenziale, le parti concordano sulla necessità di sviluppare ed incrementare un sistema di relazioni sindacali che consenta di affrontare e risolvere le problematiche che si porranno, ai relativi livelli di competenza. Lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali, quali si intendono realizzare passa attraverso l'esercizio dei diritti di informazione.

Le parti concordano che in una prima fase iniziale, sia utile aggiungere, ai diritti di informazione già previsti dal CCNL Terziario i seguenti.

DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

La Zara Italia si impegna nei confronti delle proprie RSA, RSU e le OO.SS. a livello Nazionale, in pieno adempimento di quanto previsto dal

CCNL Terziario ad ottemperare ai diritti di informazione ed esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda, nel rispetto della piena autonomia aziendale, secondo il seguente calendario:

A) a livello nazionale le Parti si incontreranno, di norma, in una riunione annuale prevedibilmente ad aprile). In occasione di tali incontri verranno fornite le informazioni necessarie, tra le quali:

Organizzazioni
Sindacali:
annue,
l'azienda
s
impegna
a
corrispondere

la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del CCNL,

La convocazione delle assemblee sarcomunicata entro 2 giorni prima dell'effettuazione delle stesse.

~~APPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTIAPPALETTI~~
parte delle OO.SS. Sulla base di quanto giprevisto dal protocollo di relazioni sindacali, riteniamo necessario sviluppare tale argomento in maniera pi articolata. Riteniamo che, oltre l'informativa giprevista dal protocollo di Relazioni Sindacali, sia necessario prevedere nel Cia garanzie normative e retributive anche per le lavoratrici ed i lavoratori delle aziende esterne (magazzini, pulizie, controllo accessi, ecc.).

~~ORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVORO~~
~~ORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVOROORGANIZZAZIONE DEL LAVORO~~
~~ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO~~
a tempo parziale con articolazioni orarie diverse;

le parti ritengono necessario armonizzare le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, in modo da migliorarne la qualidella vita lavorativa e dell'organizzazione della vita privata, con quelle commerciali dell'azienda; nell'ottica di quanto previsto dal "Protocollo sul Sistema di Relazioni Sindacali"

LE PARTI

ZARA Italia rappresentata dal Sig: Gianni Di Falco FILCAMS Cgil rappresentata dalla Sig.ra Sabina Bigazzi FISASCAT Cisl rappresentata dal Sig. Marco De Murtas UILTUCS Uil rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu OO.SS territoriali e RSA/RSU

Concordano quanto segue:

Principi

1. articolazione dell'orario sulla base di massimo 4/6 moduli settimanali, da definire a livello territoriale nel modo, tempo, ripetizione/ciclicite che rendano conciliabile la presenza al lavoro con l'organizzazione della vita privata e le esigenze commerciali;
2. sempre secondo il principio di conciliabilitra organizzazione della vita privata ed esigenze organizzative e commerciali, pianificazione di moduli che tengano conto di una equa distribuzione dei carichi di lavoro (es. alternanza sui turni di apertura - intermedio, ove necessario- chiusura) nell'arco della settimana e delle diverse settimane);
3. equitnell'usufruire del riposo nel giorni di sabato e/o domenica.

- A. massimo di tre fasce orarie giornaliere (es.: apertura - intermedio, ove necessario - chiusura). L'ingresso, per la fascia in apertura, sarquello di norma gistabilito per la necessaria apertura del punto vendita al pubblico, e potessere anticipato con previsione di due ulteriori fasce di orario apertura, a seconda delle esigenze organizzative nei diversi giorni della settimana (camion, allestimenti o altro). Gli orari di apertura - intermedio, ove necessario - e per l'uscita, fascia chiusura, verranno concordati a livello territoriale;
- B. Nei negozi con apertura 7 giorni su 7, ferme restando le condizioni di miglior favore e

compatibilmente con motivate esigenze tecnico organizzative, la nuova organizzazione del lavoro dovr prevedere, nel rispetto dei principi di cui al punto 1, 2 e 3, il maggior numero possibile di riposi coincidenti con il sabato e con la domenica. L'azienda si impegna a non superare i 6 giorni di lavoro consecutivi.

C. I principi e le linee guida di cui sopra, sono applicabili a tutti i dipendenti con contratto part time, articolato su 6 o su 5 giorni, salvo quanto previsto ai principi di cui al punto "2" e "3", applicabili anche per i lavoratori con contratto a tempo pieno.

L'organizzazione del lavoro, sulla base di quanto previsto dal presente accordo, verrattuata con accordi fra Azienda e RSAIRSU e/o OO.SS territoriali. Inoltre, a livello territoriale si effettueranno periodici incontri di monitoraggio/verifica, con cadenza trimestrale e/o su richiesta di una delle parti.

Il presente accordo ha carattere sperimentale, pertanto le parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2010, al fine di verificarne l'attuazione e l'efficacia, nonch  le eventuali criticitinsorte e discuterne modifiche e/o la proroga.

LAVORO DOMENICALE

Si rende necessario dare piena attuazione a quanto previsto dal presente accordo, ed arricchirlo, partendo da una diversa articolazione del lavoro domenicale (stabilire presidio minimo necessario per punto vendita e/o per reparto, prioritalla volontarieted in subordine accordi territoriali sulla base della rotazione del personale). Si richiede di incrementare la maggiorazione prevista per il lavoro domenicale.

Si richiede, inoltre, di regolamentare le pause per tutto il personale. Le diverse articolazioni dei turni, dei riposi e delle pause, dovranno tenere conto delle dimensioni dei negozi (piccolo, medio, grande).

TEMPO TUTA

Numerose sentenze stabiliscono che il tempo necessario a cambiarsi l'abbigliamento (in entrata ed in uscita) ed a raggiungere la propria postazione di lavoro, sono, a tutti gli effetti, tempo di lavoro. Chiediamo, perciò di regolamentare tale tempo in maniera condivisa

CONCILIAZIONE TEMPI Di VITA e L

Stante rilevata presenza di occupazione femminile, al fine di contemperare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici madri con le necessità fisiologiche di natura tecnico organizzativa dell'impresa, si richiede la piena applicazione di quanto previsto dall'art. 18 del ccnl (18 luglio 2008) per tutte le lavoratrici che avanzino domanda, nelle modalità nei limiti previsti dal suddetto articolato contrattuale.

Si richiede l'implementazione di progetti sperimentali di conciliazione tempi di vita e lavoro anche finanziati secondo quanto previsto dalla legge 8 marzo 2000 articolo 9.

DIRITTO ALLO STUDIO

Si richiede di aumentare la percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono usufruire dei permessi retribuiti.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Si ritiene necessaria una verifica ed un aggiornamento dei livelli di inquadramento in relazione alle mansioni svolte.

FORMAZIONE

Zara Italia ha già presentato numerosi piani formativi con l'approvazione delle OO.SS. come previsto dagli stessi accordi sottoscritti, si richiede di tenere almeno un incontro annuale specifico sulla formazione al fine di poter condividere i futuri piani formativi anche su proposta delle stesse OO.SS.

ACCORDO SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA AZIENDALI IN ZARA ITALIA

Il presente testo rappresenta per le OO.SS una buona mediazione, e ne confermiamo, quindi, i contenuti. Riteniamo, tuttavia, necessario verificare la congruità del numero degli RLS previsti, in relazione al numero dei punti vendita. Si ritiene anche necessario prevedere una clausola specifica per gli appalti.

Premesso che

La sicurezza, l'integrità fisica e la salute dei lavoratori sono diritti la cui protezione deve essere una costante nelle attività quotidiane per tutti i lavoratori di ZARA ITALIA S.r.l. e che in riferimento a quanto disposto dal D. Lgs 81/2008, le parti concordano sul valore della prevenzione come principale strumento per garantire e salvaguardare tali diritti in ambiente lavorativo;

Le parti ritengono fondamentale per realizzare una politica di prevenzione per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, che si vada verso un modello organizzativo integrato e partecipativo, basato su spirito di collaborazione costruttiva tra tutti i componenti del modello e in particolare tra RLS ed RSPP.

Sviluppare l'informazione, la formazione, il dialogo costruttivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra l'Azienda, i lavoratori e/o i loro rappresentanti per la sicurezza assunto di base del modello stesso.

LE PARTI

Zara Italia rappresentata da Gianni Di Falco
FILCAMS Cgil rappresentata dalla Sig.ra Sabina Bigazzi
FISASCAT Cisl rappresentata dal Sig. Marco De Murtas
UILTUCS Uil rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu
OO.SS territoriali e RSA/RSU

Concordano quanto segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA, NUMERO E CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEGLI RLS A LIVELLO TERRITORIALE

Per garantire il corretto presidio territoriale e realizzare un modello organizzativo integrato e partecipativo le

parti convergono nel procedere, in via sperimentale, alla realizzazione di un modello territoriale di organizzazione e gestione della politica aziendale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, che oltre al Datore di Lavoro, sarcomposto da:

?RSPP Aziendale

?Addetti alla sicurezza territoriali aziendali

?Responsabili dei Lavoratori per la sicurezza territoriali aziendali (RLS)

Medici competenti territoriali

Coordinatore medici competenti territoriali

I componenti del modello organizzativo, nell'ambito delle attività previste dal decreto legislativo 81/2008, affronteranno tematiche e problematiche che riguardano aspetti inerenti la sicurezza e la salute in ambiente di lavoro in modo indipendente, partecipativo e costruttivo.

Il numero di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali aziendali (RLS) stato individuato nel numero di 24

Il territorio di competenza del RLS sarla Regione o parte di essa qualora siano presenti pi RLS nella regione stessa. Le regioni con scarsa presenza di negozi e raggiungibili nell'arco delle tre ore di viaggio da RLS di altre regioni saranno accorpate, in modo da garantire una reale rappresentanza dei lavoratori di tutto il territorio e un fattiva partecipazione al miglioramento del sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

I territori di competenza individuati e il relativo numero di RLS di competenza del territorio sono:

VENETO FRIULI VENEZIA GIULIA2

LOMBARDIA4

PIEMONTE2

LIGURIA1

EMILIA ROMAGNA2

TOSCANA UMBRIA2

MARCHE ABRUZZO1

LAZIO2

CAMPANIA2

PUGLIA2

CALABRIA1

SICILIA2

SICILIA2

SARDEGNA1

Il negozio in cui viene designato o eletto il RLS il pi possibile baricentrico rispetto ai negozi che dovrseguire all'interno del suo territorio di competenza, al fine di minimizzare gli spostamenti dell'RLS stesso.

Gli RLS verranno indicati su proposta unitaria da parte delle OO.SS tra i componenti delle RSU/RSA laddove costituite e presenti.

Le elezioni dei lavoratori individuati come possibili RLS si svolgeranno come previsto dall'Accordo interconfederale allegato al CCNL. Ad eccezione degli RLS giattualmente eletti.

Qualora non ci siano RSU/RSA costituite all'interno dei negozi maggiormente baricentrici, le elezioni del RLS avverranno su istanza dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in quegli stessi negozi.

PERMESSI RETRIBUITI E MODALITA DI UTILIZZO DEGLI STESSI E ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Ogni RLS per il tempo necessario allo svolgimento delle attività previste dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 avra disposizione ore di permesso retribuite come previsto dall'art 4 bis dell'Accordo Interconfederale allegato al CCNL

Tali permessi non verranno utilizzati per lespletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art 50 del D.Lgs 81/2008 e per la prima visita in negozi diversi dal proprio.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio del negozio.

L'RLS durante le visite che effettuernei luoghi di lavoro saraccompagnato per ragioni organizzative e produttive dall'RSPP o dall'Addetto alla Sicurezza o da persona delegata.

L'accesso ai luoghi di lavoro diversi dal proprio si svolgeranno o attraverso visite programmate e concordate

con IRSSPP o su richiesta di incontro da parte dei lavoratori di un negozio qualora IRLS lo ritenga necessario.

La prima visita verrprogrammata in accordo con IRSP o persona delegata nellarco di 12 mesi.

La programmazione delle prime visite, coscome la formazione dei nuovi RLS verrdiscussa in un tavolo tecnico.

Nei casi in cui un RLS, per svolgere le proprie specifiche funzioni, debba interrompere la propria attivit lavorativa e usufruire delle ore di permesso stabilite nel presente accordo, dovrdarne preventivo avviso al Responsabile di negozio, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Nel caso in cui un RLS debba accedere ad un luogo di lavoro diverso dal proprio lo comunicherallIRSP o allAddetto alla Sicurezza territoriale aziendale che entro un massimo di 7 giorni lavorativi dovrorganizzare la sostituzione dellIRLS nel negozio e organizzare laccompagnamento presso il punto vendita.

Nel caso di infortunio grave o di emergenze che possano seriamente compromettere la sicurezza dei lavoratori IRSP informernel pi breve tempo possibile l?RLS che potraccedere tempestivamente ai luoghi di lavoro.

SPESE VIAGGIO

Verreffettuato un rimborso spesa a pidi lista previa presentazione dei relativi giustificativi, fatture o scontrini fiscali, per le seguenti spese:

Trasporto:

? Treno: Seconda classe Eurostar o Eurocity Prima classe Intercity o Regionali

? Mezzi di trasporto pubblici. Il taxi o lauto propria potranno essere utilizzati su autorizzazione dellIRSP (lauto sarrimborsata sulla base della tabella ACI)

? Auto a noleggio

Vitto: Verrrimborsato un pasto giornaliero, qualora consumato fuori dal comune della sede di lavoro per un importo massimo di 24 euro..

Entro la fine del mese di _____ 2012 verrdefinito un tavolo tecnico per la programmazione e la gestione delle prime visite, la formazione dei nuovi RLS, ed approfondire e condividere l approccio al tema dello stress da lavoro correlato.

SALARIO DI SECONDO LIVELLO

Zara Italia prevede alcune forma di incentivazione per i propri dipendenti. Riteniamo necessario prevedere un sistema incentivante collettivo che garantisca una redistribuzione della ricchezza prodotta in maniera equa, alla luce anche della possibilitdi usufruire di agevolazioni contributive e fiscali.