

politiche di pari opportunità

formazione e programmi formativi;

obiettivi di budget e/o di fatturato

Ed informazioni consuntive su:

livelli di fatturato;

orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;

risultati della formazione svolta;

accordi definiti a livello decentrato

A.Relazioni sindacali a livello decentrato situazione della rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione;

investimenti per nuove aperture, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato;

investimenti per innovazioni tecnologiche;

investimenti sull'assetto societario dell'azienda;

politica commerciale, dei prezzi, degli approvvigionamenti;

livelli occupazionali, disaggregati per sesso, et tipologia di rapporti di lavoro, inquadramenti professionali;

nuovi profili professionali;

interventi di modifica dell'organizzazione del lavoro;

politica retributiva;

politiche di pari opportunità

formazione e programmi formativi;

obiettivi di budget e/o di fatturato

Ed informazioni consuntive su:

livelli di fatturato;

orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;

risultati della formazione svolta;

accordi definiti a livello decentrato

A.Relazioni sindacali a livello decentrato situazione della rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione;

investimenti per nuove aperture, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato;

investimenti per innovazioni tecnologiche;

investimenti sull'assetto societario dell'azienda;

politica commerciale, dei prezzi, degli approvvigionamenti;

livelli occupazionali, disaggregati per sesso, et tipologia di rapporti di lavoro, inquadramenti professionali;

nuovi profili professionali;

interventi di modifica dell'organizzazione del lavoro;

politica retributiva;

politiche di pari opportunità

formazione e programmi formativi;

obiettivi di budget e/o di fatturato

Ed informazioni consuntive su:

livelli di fatturato;

orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare;

Sulla base di quanto dichiarato in premessa e in rapporto alla presenza della LIDL e al suo sviluppo sul territorio nazionale, si richiede di avviare un sistema di relazioni sindacali a livello decentrato, orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

accordi definiti a livello decentrato

Al livello decentrato territoriale e/o di singola unit produttiva vanno demandati i compiti connessi alla gestione delle relazioni sindacali a livello decentrato.

A.Relazioni sindacali a livello decentrato **A.Relazioni sindacali a livello decentrato** **A.Relazioni sindacali a livello decentrato** **A.Relazioni sindacali a livello decentrato** **A.Relazioni sindacali a livello decentrato**

Inoltre a tale livello le parti affronteranno le seguenti tematiche:

confronto sull'organizzazione del lavoro;

distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al vigente CCNL;

utilizzo degli impianti, anche con riferimento agli organici, ai carichi di lavoro, alla intercambiabilità delle mansioni;

verifica degli orari concordati;

verifica sull'applicazione dell'inquadramento professionale;

trasferimenti e mobilità;

appalti e terziarizzazioni;

verifica sull'attuazione delle norme relative alla tutela della salute, sicurezza ed igiene dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro, di cui alla legge 626/94.

confronto sull'organizzazione del lavoro;

distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al vigente CCNL;

utilizzo degli impianti, anche con riferimento agli organici, ai carichi di lavoro, alla intercambiabilità delle mansioni;

verifica degli orari concordati;

verifica sull'applicazione dell'inquadramento professionale;

trasferimenti e mobilità;

appalti e terziarizzazioni;

verifica sull'attuazione delle norme relative alla tutela della salute, sicurezza ed igiene dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro, di cui alla legge 626/94.

confronto sull'organizzazione del lavoro;

distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di lavoro di cui al vigente CCNL;

utilizzo degli impianti, anche con riferimento agli organici, ai carichi di lavoro, alla intercambiabilità delle mansioni;

verifica degli orari concordati;

verifica sull'applicazione dell'inquadramento professionale;

trasferimenti e mobilità;

appalti e terziarizzazioni;

verifica sull'attuazione delle norme relative alla tutela della salute, sicurezza ed igiene dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro, di cui alla legge 626/94.

In occasione di tali incontri o in date diverse da quelle concordate, le parti, ove ne convengono, potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.

Diritto sindacale **Diritti sindacali** **Diritti sindacali** **Diritti sindacali** **CCNL** in materia di rappresentanze sindacali in unit produttive con un'occupazione superiore a 15 dipendenti, si richiede che per le unit produttive al di sotto di 15 dipendenti si possa costituire una rappresentanza sindacale territoriale, composta da RSA/RSU, a copertura dei diversi punti vendita.

Per ciascun delegato RSA/RSU, in rappresentanza unitaria delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e dei lavoratori LIDL, spetteranno permessi sindacali retribuiti nella misura di 8 ore mensili.

DATI OPORTUNITA PARI OPORTUNITA PARI OPORTUNITA dell'occupazione in LIDL, si richiede di

attuare le normative nazionali che favoriscono le pari opportunità

A tal fine si richiede la costituzione di una Commissione nazionale, composta da . componenti designati dalla LIDL e da componenti designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Commissione avrà il compito di:

III. SALUTE E SICUREZZA Qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile in azienda;

Proporre e gestire progetti di azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità uomo/donna, anche utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91;

IV. FORMAZIONE

proporre alle parti soluzioni contrattuali in attuazione della legge 53/2000.

Considerato che il processo di consolidamento e sviluppo della l'impresa richiede di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali, sarà necessario avviare progetti di formazione volti a qualificare e migliorare i gestori progetti di azioni positive volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità uomo/donna, anche utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91;

A tal fine si richiede di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti per le segnalazioni autorizzate in forza della legge 53/2000 utilizzando le opportunità formative offerte dagli Enti Bilaterali definiti contrattualmente, nonché i Fondi interprofessionali per il Terziario previsti dall'articolo 20 della legge 53/2000.

a) **CONGRUA NECESSITÀ CONSISTENTE NEL TEMPO** Volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità uomo/donna, anche utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91;

Si richiede di definire l'orario di lavoro di queste figure professionali e individuare un'indennità di funzione che superi l'esistenza di elementi retributivi forfettizzati a fronte di ore di lavoro straordinario.

proporre alle parti soluzioni contrattuali in attuazione della legge 53/2000.

b) PART-TIME

Alla luce della normativa introdotta con il decreto legislativo n. 61 e successive modificazioni, si richiede di definire l'utilizzo delle clausole elastiche e la relativa maggiorazione.

c) INQUADRAMENTI

Si richiede di adeguare i profili professionali agli appropriati livelli di inquadramento disciplinati dal vigente CCNL.

d) SICUREZZA

Si richiede di definire compiti e ruoli delle persone presenti nei singoli negozi che effettuano controlli e attività di anti-taccheggio.

e) Si richiede di definire correttamente, nel rispetto delle norme contrattuali, le funzioni del personale gerarchico e del personale di vendita, in particolare riguarda alle problematiche di più diffuso contenzioso nell'impresa (pulizie, parcheggi)

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.

Valutare la possibilità di proporre, ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di malattia ed infortunio, una diversa copertura economica in caso di ricovero ospedaliero, la definizione del periodo di comporto, in caso di infortunio, fino a guarigione clinica e la corresponsione del 100% del trattamento economico per i giorni di assenza per malattia compresi tra il 4° e il 21° giorno.

VIII. PARTE ECONOMICA

Ai sensi del Protocollo del 23 luglio 1993, nonché quanto definito in materia dal vigente CCNL, si richiede la definizione di quote salariali legate all'incremento di produttività di redditività aziendale e/o legate ad obiettivi da concordare.