

Panorama, Piattaforma rinnovo CIA 23/12/2002

Piattaforma

per il rinnovo del

contratto integrativo aziendale

PANORAMA

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 unitproduttiva 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:

orari di apertura;
orari di lavoro;
organici;
mobilità intraziendale e tra i reparti;
programmazione delle ferie;
lavoro straordinario e/o supplementare;
obiettivi e programmi di miglioramento;
sperimentazione e gestione di nuovi modelli organizzativi concordati a livello centrale;
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 d'opera 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'unitproduttiva.

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 l'elezione della rappresentanza sindacale unitaria, i diritti sindacali riconosciuti dai contratti collettivi aziendali e nazionali alle RSU/RSA siano trasferiti alle RSA delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente accordo, per un periodo propedeutico all'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 riferiti al tempo determinato, ai cfl, al lavoro interinale, all'apprendistato.

Al fine di concordare il ricorso ed all'utilizzo di rapporti di lavoro temporaneo si chiede di demandare come indicato precedentemente alla contrattazione di punto vendita la definizione dei tempi di attivazione dei cat, definendo per livello aziendale/territoriale - nell'ambito dei tetti definiti dal CCNL - le causali cui ricorrere ai cat e all'interinale tenendo distinte le due modalità.

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

Si chiede che, trascorso il 50% del periodo di durata del contratto di formazione, si proceda ad una valutazione 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.

Fermo restando che l'orario di lavoro normale dei part-timers deve rimanere nell'ambito delle stesse fasce orarie dei full-timers, si chiede che il consolidamento delle ore supplementari, sarà contrattato a pdv sulla base delle seguenti priorità: anzianità di domanda, anzianità di servizio, ore supplementari complessivamente svolte nell'u.p. e nel reparto.

Pari opportunità

Puntualizzare quanto già definito nel precedente integrativo per rafforzarne l'attuazione.

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

sei componenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams, Fisascat, Uil, Uilucs ed individuate tra le dipendenti delegate sindacali;

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 ore annue complessive di permessi retribuiti.

Inquadramento

Chiedere passaggio al Terzo livello per gli/le addetti/e impiegati nelle seguenti attività di vendita o servizio:

pescheria

panettieri, pasticceri, pizzaioli

HIFI

bazar pesante

box Casse (bunker)

assistenza clienti

reparto oro dell'area profumeria.

Si richiede inoltre di procedere ad una verifica degli inquadramenti delle addette alla macelleria al fine di verificarne la congruenza con l'attività svolta.

Malattia

Periodo di comporto : elevare il periodo sino a guarigione clinica prevedendo, inoltre, che dieci giorni prima della scadenza del periodo di comporto al lavoratore sia inviata comunicazione scritta del raggiungimento del limite di comporto riportante le norme contrattuali.

Trattamento economico : si chiede che relativamente ai casi di ricovero ospedaliero in cui l'indennità INPS corrisposta in misura ridotta, l'azienda eroghi quanto non corrisposto dall'istituto.

Maternità- Indennità per assenza obbligatoria di maternità;

Si chiede che per i periodi indicati nei punti a), b) e c) del primo comma dell'art. 102 CCNL 20.09.1999, l'indennità economica dell'INPS e la correlata integrazione del datore di lavoro siano anticipate sin dal primo mese di abbandono del lavoro da parte della gestante.

Permessi retribuiti

Eliminare doppia certificazione per le visite specialistiche
Normare tutti i congedi parentali e formativi, ivi comprese le modalità di anticipazione del TFR che si propone di estendere anche alla ristrutturazione dell'abitazione di proprietà del dipendente.

Rinnovo libretto sanitario

Si chiede il rimborso delle spese sostenute (ticket e tempo impiegato) dal lavoratore per il rinnovo del libretto sanitario.

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 delle deroghe natalizie.

A riconoscimento del maggior disagio dei lavoratori determinato da un utilizzo degli impianti più alto si chiede una maggiorazione della retribuzione oraria 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 sei domeniche +2 festivi) per le quali la maggiorazione in vigore deve rimanere immutata.

Fino a quattro domeniche/festivi di apertura oltre dicembre 100% + 60%

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.

La necessità di individuare l'organico da impiegare nelle domeniche di apertura rientra tra le specifiche esigenze organizzative autorizzanti il ricorso al lavoro supplementare di cui all'art. 53 del CCNL in vigore.

Pertanto si chiede il rispetto di quanto stabilito dal punto 2) dell'art.42 del CCNL non procedendo ad assunzioni a tempo parziale con una distribuzione dell'orario di lavoro normale comprensiva della domenica.

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.

Particolari esigenze organizzative saranno contrattate a PdV.

Orari minimi e massimi

L'orario massimo giornaliero di lavoro di otto ore.

La prestazione di lavoro non puessere inferiore alle quattro ore

In caso di orario spezzato l'interruzione tra ciascuna prestazione - max.2 per le prestazioni superiori alle quattro 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.

Moduli orari

Concordare parametri per definire l'utilizzo di moduli orari che prevedano turni unici e un numero massimo di 2 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.

Le condizioni di miglior favore in essere e contrattate a punto vendita, resteranno comunque in vigore.

Si chiede che i dipendenti addetti al lavoro notturno abbiano diritto di prelazione qualora lazienda proceda a nuove assunzioni.

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

Si chiede di estendere a tutti i dipendenti attualmente in forza ed ai nuovi assunti il trattamento economico e normativo a riguardo provvedendo, a tal fine, a definire apposite convenzioni con aziende della ristorazione collettiva e/o pubblici esercizi cui i lavoratori possano accedere per la consumazione del pasto meridiano.

Nellipotesi in cui non sia localmente stipulata la convenzione di cui sopra, si chiede che sia praticato uno sconto di importo pari al contributo di mensa a carico dellazienda, sui prodotti alimentari acquistati per essere immediatamente consumati sul posto di lavoro

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.

Si chiede di contrattare modalitfinalizzate allarmonizzazione del premio aziendale per tutti i dipendenti.

Indennità

Si chiede di procedere ad una revisione delle differenti indennità al fine di concordarne l'adeguamento dell'importo

Salario variabile

Si chiede di:

modificare i parametri riferiti ad alcuni obiettivi per renderli più 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 50% anticipato con la retribuzione del mese di giugno.

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

Le OO.SS. si riservano di avanzare, nel corso della trattativa, una specifica proposta sui parametri da adottare.

Sconto ai dipendenti

Si chiede che sugli acquisti in azienda, i dipendenti usufruiscano di uno sconto % sul prezzo di vendita.

Testo unico

Procedere alla raccolta di tutte le norme sottoscritte e vigenti definendo un testo unico della contrattazione integrativa che dovessero applicata a tutti i punti vendita ad insegna Panorama.

~~DICAMIS-2002~~ ASCAT-UILTUCS
COORDINAMENTO UNITARIO FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS
COORDINAMENTO UNITARIO FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS
COORDINAMENTO UNITARIO