

## Conforama Italia, Piattaforma rinnovo CIA 03/02/2003

### CONFORAMA

#### Richieste per il contratto integrativo aziendale

##### Diritti e relazioni sindacali

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Generale e le OO.SS. dei vari livelli, unitamente alle RSU/RSA, si incontreranno per informazioni ed aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

- posizionamento e strategie dell'azienda nel mercato;
- risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali, riflessi occupazionali;
- normative generali sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- mercato del lavoro (quantità e qualità dei rapporti di lavoro);
- definizione dei temi generali relativi all'organizzazione del lavoro;
- diritti sindacali (applicazione e agibilità delle RLS e RSU/RSA);
- informazione annuale di cui all'art.9 L.125/91 (pari opportunità e costituzione di una commissione paritetica per la promozione di azioni positive);
- programma di formazione del personale.
- posizionamento e strategie dell'azienda nel mercato;
- risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali, riflessi occupazionali;
- normative generali sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- mercato del lavoro (quantità e qualità dei rapporti di lavoro);
- definizione dei temi generali relativi all'organizzazione del lavoro;
- diritti sindacali (applicazione e agibilità delle RLS e RSU/RSA);
- informazione annuale di cui all'art.9 L.125/91 (pari opportunità e costituzione di una commissione paritetica per la promozione di azioni positive);
- programma di formazione del personale.
- posizionamento e strategie dell'azienda nel mercato;
- risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali, riflessi occupazionali;
- normative generali sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- mercato del lavoro (quantità e qualità dei rapporti di lavoro);
- definizione dei temi generali relativi all'organizzazione del lavoro;
- diritti sindacali (applicazione e agibilità delle RLS e RSU/RSA);
- informazione annuale di cui all'art.9 L.125/91 (pari opportunità e costituzione di una commissione paritetica per la promozione di azioni positive);
- programma di formazione del personale.

Relazioni e confronto a livello di punto di vendita sui temi gestionali previsti dagli accordi collettivi e, inoltre su:

- organizzazione del lavoro e definizione dei parametri per la definizione degli organici;
- utilizzo dei rapporti di lavoro con contratto a termine, interinale, part-time, cfl, apprendistato etc;
- andamento delle vendite su base trimestrale;
- nastri di apertura, con particolare riferimento alle giornate festive;
- trasferimenti e mobilità
- criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro (da part-time a full-time, da tempo determinato a indeterminato);
- progetti di formazione e qualificazione del personale;
- inquadramento del personale;
- applicazione della normativa di cui alla L.626/94 e seguenti;
- gestione delle ferie.
- organizzazione del lavoro e definizione dei parametri per la definizione degli organici;
- utilizzo dei rapporti di lavoro con contratto a termine, interinale, part-time, cfl, apprendistato etc;
- andamento delle vendite su base trimestrale;
- nastri di apertura, con particolare riferimento alle giornate festive;
- trasferimenti e mobilità
- criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro (da part-time a full-time, da tempo determinato a indeterminato);
- progetti di formazione e qualificazione del personale;
- inquadramento del personale;

- applicazione della normativa di cui alla L.626/94 e seguenti;
- gestione delle ferie.
- organizzazione del lavoro e definizione dei parametri per la definizione degli organici;
- utilizzo dei rapporti di lavoro con contratto a termine, interinale, part-time, cfl, apprendistato etc;
- andamento delle vendite su base trimestrale;
- nastri di apertura, con particolare riferimento alle giornate festive;
- trasferimenti e mobilità

#### Diritti sindacali

Arretrati nella discussione del rapporto di lavoro (da part-time a full-time, da tempo determinato a indeterminato);

**Organizzazione del lavoro** per la rappresentanza sindacale ed uso del fax.

- progetti di formazione e qualificazione del personale;
- progetto di permesso sindacale per la tutela, coordinamento e copertura delle spese sostenute;

Utilizzo della sala riunioni per la rappresentanza sindacale ed uso del fax.

Programmi di lavoro del personale;

Programmi di lavoro mensili dell'orario di lavoro ed a questo fine, l'orario normale di lavoro di cui al Titolo VI,

secondo quanto previsto dal CCNL, e gli straordinari per attività di sabato;

Ferme restando le normative previste dal CCNL vigente, la direzione del p.v. si impegna ad esaminare preventivamente con le RSU/RSA e con la sindacato le motivazioni che dovessero rendersi necessarie per improrogabili esigenze tecnico organizzative, e/o rilevanti necessitate legate alla vendita.

Inoltre, saranno soggetti di esame preventivo la necessità del ricorso a lavoro supplementare e/o straordinario.

- gestione delle ferie.

Ai fini della prestazione del lavoro domenicale e festivo, fatta salva la volontarietà del personale e l'applicazione delle norme di legge sul riposo settimanale, si richiede una maggiorazione del trattamento economico previsto dal CCNL.

#### Tempo Parziale

Incrementare l'orario di lavoro dei P.T. preventivamente a nuove assunzioni previste dalla azienda.

Assunti a Tempo Determinato

Si richiede la conferma dei T.D. in tempi anticipati rispetto alla scadenza del contratto e con la salvaguardia di una percentuale certa.

Stabilire una lista di priorità lavoratori a T.D. nei casi in cui l'azienda abbia bisogno di assumere a tempo indeterminato.

#### Terziarizzazioni

Si richiede una discussione preventiva in sede sindacale per la verifica delle motivazioni che inducono l'azienda ad attivare percorsi di terziarizzazione.

#### Salario variabile

In applicazione del protocollo del 23.07.1993, si richiede la definizione di un sistema di retribuzione aggiuntiva rapportata al sito di indicatori definiti sia sul livello generale dell'azienda, sia sul punto di vendita ed erogata alla totalità del personale

Tale sistema dovrà valersi di indicatori verificabili dalla RSU/RSA e dalle OO.SS. ed in grado di produrre risultati per frazioni di anno e conguagliabili alla conclusione dello stesso.

Si richiede inoltre una puntuale informazione sul sistema degli incentivi alle vendite, anche al fine di una sua riorganizzazione.

## **Previdenza integrativa**

In applicazione del sistema di previdenza integrativa FON.TE., si richiede l'incremento della quota a carico dell'azienda dallo 0,55% al 1,10%.

Si richiede, inoltre, la distribuzione ai lavoratori della scheda informativa e del modulo di adesione unitamente al cedolino paga.

## **Salute e sicurezza**

Applicazione concordata delle modalità di legge in merito alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare attenzione su:

**Congedi Parentali** - informazione e agibilità del rappresentante dei lavoratori in tema di sicurezza;

**Elaborazione e attuazione di misure di sicurezza nei luoghi di lavoro** - informazione sui rischi presenti nei punti di vendita e nell'attività aziendale;

Prevedere trattamenti di orari di lavoro che favoriscano il rientro dalla maternità  
- formazione aziendale per gli RLS.

**Consenso, aspettative e contributi di tre mesi aggiuntivi a quella prevista** - completamento di un anno di età del bambino.

- informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro personalizzata sui rischi presenti nei punti di vendita e nell'attività aziendale;

### **Ristorazione**

- formazione aziendale per gli RLS.

Si richiede la fornitura di un ticket per il consumo del pasto per i lavoratori che fanno orario continuato o straordinario;

- informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro personalizzata sui rischi presenti nei punti di vendita e nell'attività aziendale;

- formazione aziendale per gli RLS.

3 febbraio 2003