Ipotesi di accordo

Il giorno 3 Maggio 2005 si sono incontrati in Milano, presso l'Hotel Auriga:

per Castorama Italia S.p.A. rappresentata dai Sigg.ri Gianni Moscatelli, Sergio Banfi, e Marco Crotti

E

Per la **FILCAMS CGIL** nazionale Sig.ra Ramona Campari

Per la **FISASCAT CISL** nazionale il Sig. Marcello Pasquarella

Per la **UILTUCS-UIL** nazionale il sig. Antonio Vargiu

Con la presenza del coordinamento Nazionale dei Delegati della Castorama Italia S.p.A. ed i rappresentati territoriali delle confederazioni sindacali sopra indicate.

Orario di lavoro

Le parti, dopo ampia e approfondita discussione convengono di realizzare, fatta salva la situazione ad oggi esistente, una sperimentazione relativa agli orari di lavoro avente validità sino al 31/01/2006. All'interno della citata sperimentazione vengono definiti i seguenti parametri:

A) La pausa di lavoro non retribuita non potrà essere superiore alle due ore;

B) Nel caso di prestazione giornaliera con turno unico l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a ore 5,30 (ore cinque e trenta minuti), nell'ipotesi di orario a turni spezzati o nel rapporto di lavoro a tempo parziale la prestazione minima non potrà essere inferiore a 3 ore (ore tre);

C) Il nastro orario (orario di lavoro giornaliero cumulato con la pausa di cui al punto A) non potrà essere superiore a ore 10 (ore dieci) fatto salvo le eccezionalità convenute nel punto vendita.

La sperimentazione avrà inizio solo successivamente al confronto negoziale realizzato tra le parti nelle unità produttive interessate. L'eventuale accordo definirà tempi di avvio, di monitoraggio della sperimentazione e di modularità degli orari tenuto conto dei punti A, B e C. Le stesse parti s'impegnano ad esaurire il confronto entro 30 giorni lavorativi dal primo incontro avente ad oggetto la discussione degli orari. Trascorso infruttuosamente tale termine le parti potranno riprendere la loro libertà d'azione.

Per le unità produttive di nuova apertura l'incontro relativo agli argomenti in oggetto avverrà con le OOSSLL, firmatarie del presente accordo, antecedentemente l'apertura.

Con riferimento alle unità produttive ove si realizzano impegni organizzativi derivanti dall'applicazione delle normative relative a particolari orari di apertura degli esercizi commerciali, le parti firmatarie, coinvolgendo le strutture sindacali, s'impegnano a valutare

una modularità degli orari di lavoro che tenga conto dell'esigenza di conciliare le necessità lavorative connesse ai flussi di clientela, ai risultati economici legati alle strategie commerciali aziendali ed i tempi di vita dei lavoratori.

Restano in vigore gli accordi in essere sottoscritti tra le parti in tema di articolazione e modularità dell'orario di lavoro.

Lavoro a tempo parziale

Fermo restando quanto definito in materia dal CCNL, ad esclusione delle parti qui disciplinate e delle questioni relative ai diritti sindacali, le parti confermano che, in attuazione del principio di non discriminazione, sarà garantito ai lavoratori a tempo parziale un trattamento retributivo e normativo proporzionato, in ciascun istituto compatibile con il proporzionamento, con riferimento diretto alla corrispondente prestazione normale come definita dalla contrattazione collettiva e dalla attuale legislazione in materia.

Clausole flessibili ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del DL gs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dal CCNL del 02/07/2004 le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere: l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto; nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticali o misti, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

A) Clausole flessibili

Nel caso di esigenze produttive, tecnico/organizzative e sostitutive, (a titolo esemplificativo punte di più intensa attività, iniziative commerciali in determinati periodo dell'anno, lanci di volantini, aperture straordinarie, improvvise riduzioni d'organico, gli inventari, la necessità di consentire lo smaltimento delle ferie, la sostituzione di personale inviato in affiancamento per le nuove aperture o assente con diritto alla conservazione del posto, assenze e permessi concessi ai sensi della L. n. 53 del 2000), l'azienda potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa dei lavoratori a tempo parziale che abbiano sottoscritto la clausola di flessibilità .

Conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 61/2000 art. 3 così come modificato dal Decreto Legislativo 10 Settembre 2003 n°276 al Capo III, Lavoro a tempo parziale, ed al CCNL del 2 luglio 2004, art. 53-bis, le Parti convengono che i dipendenti che sottoscrivono il patto individuale, dando la propria disponibilità alle variazioni della collocazione dell'orario contrattualmente previsto hanno diritto:

- preavviso di almeno due giorni;

- corresponsione, per l'anno 2005, di un'indennità pari ad Euro 120,00; la corresponsione di Euro 30,00 relative all'anno 2004. Le indennità di € 120,00 ed € 30,00 verranno erogate in unica soluzione con le competenze relative al mese di sottoscrizione delle clausole flessibili. L'indennità per la clausola di flessibilità sarà di Euro per 12,50 per ogni mese dal 01/01/2006.

L'indennità di cui sopra si intende comprensiva di ogni istituto contrattuale o legale differito, non è utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine rapporto così come previsto dal CCNL.

B) Clausole Elastiche

Nel caso di esigenze produttive, sostitutive, tecnico/organizzative (a mero titolo esemplificativo punte di più intensa attività, iniziative commerciali, lanci di volantini, aperture straordinarie, improvvise riduzioni d'organico, la necessità di consentire lo smaltimento delle ferie, la sostituzione di personale inviato in affiancamento per le nuove aperture o assente con diritto alla conservazione del posto, gli inventari), l'azienda potrà modificare in aumento la durata della prestazione lavorativa, con un preavviso di almeno due giorni.

Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte del CCNL vigente, secondo le modalità previste dall'art. 118 a), Seconda Parte del CCNL vigente, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35% + 5%, comprensiva di ogni altra maggiorazione e di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte del CCNL vigente, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Annualmente nel corso del confronto annuale presso il punto vendita le parti procederanno all'esame delle ore svolte in più rispetto alle ore contrattualmente pattuite in conseguenza dell'applicazione delle clausole elastiche del lavoro supplementare al fine di valutare il loro possibile consolidamento o la possibile trasformazione del rapporto da tempo parziale a. tempo pieno

Le Parti convengono che i dipendenti che sottoscrivono il patto individuale (clausola elastica), dando la propria disponibilità all'incremento dell'orario contrattualmente previsto hanno diritto:

- preavviso di almeno due giorni;

Il lavoratore o il datore di lavoro possono chiedere la revoca della clausole flessibili e/o elastiche dando un preavviso di mesi uno (fatto salva la disposizione transitoria).

Il lavoratore potrà chiedere la sospensione dell'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili, dando un preavviso di una settimana, nei casi in cui sopravvengano gravi motivi sotto indicati unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap così come riconosciuto dalla L. n. 104/1992.;

b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste dal D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Disposizione transitoria

Sino al 31/12/2005, i lavoratori che aderiranno alle clausole elastiche potranno chiedere il recesso dalle clausole solo per le causali indicate nei punti a,b e c sopra previste per la sospensione, questo in considerazione delle modalità di erogazione dell'indennità sopra descritta per le clausole di elasticità.

Le parti si danno altresì atto che la trasformazione a tempo pieno del part time comporta l'automatica risoluzione del patto contenente clausola elastica e/o flessibile con cessazione dei relativi trattamenti economici.

Entro 18 mesi dalla stipula del presente accordo le parti si incontreranno per valutare gli impatti dell'applicazione dei due istituti.

Riproporzionamento

Allo scopo di uniformare il trattamento relativo alla maturazione dei ROL nei contratti a tempo parziale ai nuovi assunti la maturazione dei ROL avverrà secondo l'allegata tabella. I lavoratori a tempo parziale in forza cui attualmente non viene applicato il criterio di riproporzionamento potranno:

1) chiedere l'applicazione integrale del criterio indicato nella tabella allegata;

2) mantenere l'attuale regime obbligandosi a pianificare entro il mese di aprile di ogni anno lo smaltimento dei ROL a gruppi di 4 o 8 ore mensili, o in unica soluzione armonizzando le esigenze aziendali con le istanze dei lavoratori, ad eccezione di 16 ore annue che resteranno a disposizione dei lavoratori.

Il presente accordo consta di 4 pagine ed ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti e di un allegato.

Letto confermato e sottoscritto

Castorama Italia S.p.A.

per le OOSSLL
Per il Coordinamento