FILCAMS - CGIL **FISASCAT - CISL** **UILTUCS - UIL**

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di CASTORAMA ITALIA Spa

Responsabilità sociale

Si chiede l'impegno della Castorama Italia Spa a promuovere iniziative a favore, dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico dei territori in cui l'azienda è insediata.
In particolare, si chiede che l'impegno di responsabilità sociale aziendale si articoli sui seguenti punti:

1. tutela delle condizioni di lavoro, della sicurezza ed integrità fisica dei dipendenti e collaboratori, richiedendo lo stesso impegno anche ai propri partners commerciali e fornitori in tutti i Paesi con cui l'azienda opera, garantendo il rispetto dei principi sociali fondamentali enunciati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardanti, in particolare, il rifiuto del lavoro infantile, la non discriminazione, la tutela della diversità;
2. sviluppo dell'occupazione, anche volto a favorire l'inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori appartenenti a categorie deboli;
3. garanzia di commercializzazione di prodotti sicuri, secondo le norme dettate dalla comunità europea e sottoposti a certificazione (IMQ, CE, CEI, CB. ecc.)
4. riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi, dalla scelta dei materiali al processo di smaltimento e/o loro riutilizzo e *raccolta differenziata dotando i punti vendita pure dei contenitori vetro e legno*;
5. aiuti umanitari, in particolare di sostegno all'infanzia e nell'ambito di situazioni di emergenza sanitaria, alimentare ed ambientale;
6. *In riferimento agli acquisti di materiali legnosi particolare attenzione verrà prestata alla tutela ambientale ed in particolare ai progetti di riforestazione*

Relazioni a livello di punto vendita

Nel confermare l'impianto del sistema di relazioni sindacali, si chiede di rafforzarne il ruolo negoziale specificando che il confronto previsto a punto di vendita è finalizzato al raggiungimento di intese sugli argomenti in discussione. A tal fine la D.A. consegnerà preventivamente, in occasione di suddetti confronti, la documentazione necessaria ed utile alla disamina dei problemi oggetto di negoziazione.

Si richiede che eventuali spostamenti di reparto e/o mansione del dipendente siano oggetto di preventiva informazione e confronto con la RSU.

Diritti di informazione

Si chiede di chiarire che i confronti periodici dovranno avvenire anche a livello territoriale.
Si richiede, inoltre, un'informazione ed un confronto preventivo finalizzato al raggiungimento di intese in tema di appalti e/o terziarizzazioni.
A questo proposito si chiede di ricercare strumenti negoziali che tengano conto delle problematiche, soprattutto in termini di garanzie, per i lavoratori dipendenti dall'azienda appaltatrice impegnandosi a adottare azioni di controllo, anche contrattualmente previste,

finalizzate al rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti, nonché del rispetto dei diritti sindacali.

Diritti sindacali

Si chiede il computo degli apprendisti per la determinazione del monte ore di permessi sindacali retribuiti.
Si chiede di definire un monte ore di permesso sindacale retribuito finalizzato a progetti di formazione sindacale delle RSU/RSA.

Lavoro a tempo determinato

In considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, potrà risultare necessario il ricorso a lavoro a termine per far fronte ad incrementi dell'attività lavorativa nei periodi di luglio-agosto e dicembre. L'azienda conferma l'impegnano a discutere preventivamente il ricorso a tale strumento, per ricercare anche eventuali soluzioni alternative (full-time annui, consolidamento delle ore dei lavoratori a tempo parziale, flessibilità dell'orario di lavoro ex. Art. 120 CCNL.)

Si chiede la conferma dell'impegno dell'azienda ad impiegare i lavoratori assunti con contratto a termine per almeno 78 giornate di lavoro.

Al fine di stabilizzare l'occupazione, salvo i casi di sostituzione di lavoratori in aspettativa, la copertura di una stessa postazione lavorativa con contratto a termine o somministrato a tempo determinato avverrà per un periodo massimo di 11 mesi al termine del quale la postazione dovrà essere reintegrata con un contratto a tempo indeterminato.

L'azienda riconoscerà il diritto di precedenza nella riassunzione per ulteriori rapporti di lavoro temporaneo e a tempo indeterminato a quei lavoratori che abbiano già lavorato presso il punto vendita che abbiamo manifestato interesse in tal senso. Fatto salvo il possesso dei requisiti di legge e l'interesse del dipendente, tale diritto è riconosciuto anche in caso di assunzione con rapporto di lavoro di apprendistato.

A tal fine sarà stilata apposita graduatoria che sarà consegnata in copia alla RSU/RSA, utile alla verifica ed all'esercizio del diritto di precedenza (criteri da definire).

I periodi di lavoro svolti con contratto a termine, saranno considerati utili al fine della maturazione degli scatti di anzianità.

Apprendistato

In seguito alle modifiche legislative sul mercato del lavoro che hanno cancellato il contratto di formazione lavoro si chiede di applicare la norma a tale titolo definita nel precedente contratto integrativo, ai rapporti di lavoro di apprendistato.

L'azienda si impegna a confermare, salvo i casi di giustificato motivo o giusta causa, i lavoratori assunti in qualità di apprendisti.

A tale scopo l'Azienda confermerà l'assunzione a tempo indeterminato trascorso il 75% del periodo di apprendistato.

L'azienda darà una prima informazione (se negativa) sull'andamento del contratto e informerà il lavoratore interessato entro i sei mesi antecedenti la conclusione del periodo, della eventuale esistenza di problemi relativi al raggiungimento della qualifica, informandolo dei motivi.

Nel caso di assunzione di lavoratori che abbiano svolto attività lavorativa con contratto a termine la durata del periodo di apprendistato sarà diminuita dei mesi di rapporto di lavoro svolti a tempo determinato.

La retribuzione dell'apprendista è quella stabilità dal CCNL in vigore e dal CIA e comunque non inferiore a quanto già percepito nel caso in cui l'apprendista abbia precedentemente svolto attività lavorativa a tempo determinato presso la Castorama.

Si chiede di elevare la retribuzione per i primi tre giorni di assenza per malattia al 100%.

Formazione continua

Al fine di favorire una più elevata preparazione culturale e professionale dei lavoratori, si chiede la predisposizione congiunta di progetti di formazione e/o riqualificazione, in sinergia con il

Fondo previsto per la formazione continua (FOR.TE.).

In specifico si chiede la predisposizione di progetti per giovani lavoratori, e donne in modo da renderne più agevole l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro, nonché i percorsi di carriera.

Si propone inoltre la predisposizione di un progetto formativo finalizzato al miglioramento delle relazioni e del confronto sindacale a punto di vendita riferiti, in particolare, alla organizzazione del lavoro ed al premio di risultato, che coinvolga le rappresentanze sindacali e gli addetti alla direzione.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Si chiede la predisposizione di appositi percorsi formativi per i lavoratori addetti alla movimentazione delle merci con mezzi meccanici.

Si richiede di effettuare una verifica su attrezzature in dotazione e sistemi di protezione individuale per i settori logistica e taglio pannelli. Su questi settori si richiedono visite periodiche (annuali)

Si chiede altresì di fornire adeguati strumenti di lavoro (es.: muletti, scale, transpallets), ed in particolare per la movimentazione della merce.

Classificazione

Si chiede di definire le mansioni attribuite all'assistente commerciale chiarendo che l'attribuzione di tale qualifica riconosce l'accresciuta professionalità dei dipendenti in grado di porre la propria esperienza di raccordo con il diretto superiore per la buona gestione organizzativa dell'attività di vendita.

Si chiede inoltre:

- *Procedere all'aggiornamento delle indennità per capo settore/reparto (reperibilità e permanenza – forfettario orario)*

- *Indennità forfettaria orario: avvicinare il valore alle effettive prestazioni straordinarie prestate e prevedere casistica ove viene riconosciuto lo straordinario.*

- *Responsabili casse: verifica del ruolo e inquadramento, comparare il trattamento economico a figure similari.*

- *Addetti logistica e casse : equiparare la maturazione del 4S ai 24 mesi come per gli addetti attività vendita.*

- *Individuare riconoscimento professionale o indennità economica per gli addetti che costituiscono punto di riferimento specializzato e qualificato nel reparto e che sono impiegati pure nella docenza dei casto stage.*

Orario di lavoro

Come stabilito nell'accordo del 3 maggio 2005, si chiede di procedere alla verifica della sperimentazione della distribuzione dell'orario di lavoro.

Si richiede, la programmazione mensile dell'orario di lavoro.

Si chiede che con cadenza semestrale si proceda, nel punto vendita o a livello territoriale, alla verifica delle ore di lavoro supplementare in aumento effettuate nel semestre precedente per valutarne il consolidamento in modo stabile e costante attraverso l'innalzamento dell'orario di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale.

Qualora una delle festività di cui all'articolo 64 del vigente CCNL coincidesse con il riposo mobile settimanale programmato per turno, si darà luogo alla riprogrammazione del riposo medesimo.

Si chiede di elevare l'attuale pausa retribuita per i lavoratori occupati in turni lunghi e/o disagiati.

Lavoro straordinario domenicale
Si richiede che il dipendente che abbia effettuato prestazione domenicale nel mese di dicembre possa optare sulla retribuibilità dell'intero 230%, fermo restando l'effettuazione del riposo di legge.

Part-time post maternità

Si chiede di alzare al 5% l'accoglimento delle richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte di genitori di bambini entro il quinto anno di età.

Aspettativa

In presenza di esigenze e comprovati motivi personali sarà concesso, al lavoratore che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto.

Permessi per assistenza al bambino **–** *Ad integrazione di quanto stabilito dall'art.179 CCNL in vigore e dalla L. 151/2001 sia chiede che ai dipendenti siano concessi:*

- *cinque giorni retribuiti l'anno per i figli di età non superiore ai tre anni;*
- *tre giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.*

Pertanto i periodi sopra indicati saranno computati, oltre che nell'anzianità di servizio, anche agli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.

Si chiede che consecutivamente al congedo matrimoniale siano concesse due settimane di ferie.

Diritto allo studio

L'Azienda si impegna a favorire eventuali richieste da parte dei lavoratori riguardanti l'istruzione e/o la formazione professionale, purché legalmente riconosciuta.

A tal fine, fatta salva la consegna di idonea certificazione di partecipazione, saranno assegnati turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e saranno concessi i permessi retribuiti di cui all'art.153 del CCNL anche per la partecipazione a corsi di studio che non comportino l'obbligo dell'effettiva frequenza.

Tickets restaurant

Tenuto conto dei nuovi modelli organizzativi che determinano una maggiore esigenza del servizio di mensa, si chiede di elevare l'importo dei tickets al valore di 5,29 €. p*er ogni giorno di effettiva presenza di almeno quattro oredi lavoro.*

Si chiede poi, che in ogni punto di vendita sia messo a disposizione dei dipendenti un idoneo locale per il ristoro.

Premio di risultato

Nel confermare gli indicatori utili per l'erogazione a tutti i lavoratori del Premio di Risultato, si chiede di elevare gli importi legati ai singoli indicatori secondo una scala che consenta un importo del PdR medio pari a 1.000,00 €. *e secondo una scala che preveda un importo del PdR massimo pari a 1.500,00 €.*

Si chiede che, al fine di consentire una verifica degli andamenti, in riferimento ai parametri di misurazione delle quote retributive erogabili, siano forniti alla rappresentanza sindacale aziendale di punto di vendita o, in sua assenza, alle OO.SS. territoriali i dati relativi all'andamento dei parametri stessi con la seguente periodicità:

- semestralmente: ***FATTURATO GENERALE e INFLAZIONE*** dell'anno in corso;
- trimestralmente: ***MARGINE di PDV*** progressivo di ogni singola filiale partecipante dell'anno in corso, e margine di budget;
- trimestralmente: ***CARRELLO MEDIO*** progressivo di ogni singola filiale partecipante, dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- trimestralmente: ***DEMARQUE*** progressiva di ogni singola filiale partecipante andamento dello scontrino medio per singola filiale partecipante, dell'anno in corso, deflazionato, e dell'anno precedente (in funzione della scelta operata);

Si chiede che la demarque sia calcolata al netto del materiale deteriorato.

Si chiede di consolidare una quota % del Pdr realizzato nel corso della precedente vigenza contrattuale (media annuale su media 2002-2003-2004-2005 pari a 669,00 €. annui).

Filcams CGIL
Fisascat CISL
Uiltucs UIL
Coordinamento Rappresentanze Sindacali