Bozza Ipotesi di Piattaforma per il Contratto Integrativo Aziendale di UNIEURO Spa

PREMESSA

La consistenza di Unieuro Spa, presente con una serie di punti vendita diffusi sul territorio nazionale, ed i programmi d'investimento del gruppo stesso che prevedono l'apertura di nuovi negozi, evidenziano sempre più la necessità di avere un modello codificato di relazioni sindacali.
Con questo spirito e sulla base di quanto definito dal contratto nazionale hanno avuto luogo da qualche mese incontri con la direzione aziendale, che rappresentano un buon punto di partenza per avviare una prima contrattazione integrativa di gruppo che le OO.SS. vorrebbero realizzare nei prossimi mesi.
La piattaforma integrativa nel definire regole condivise, vuole perseguire, fra le sue finalità, il miglioramento delle condizioni sia della normativa contrattuale, sia del clima nell'ambiente di lavoro con l'intento di migliorare le condizioni di lavoro e di riconoscere il positivo contributo dei lavoratori.

In questo spirito le OO.SS. presentano le seguenti richieste per la stipulazione del primo contratto integrativo aziendale.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Rafforzare l'attuale sistema di relazioni sindacali definendo un sistema di relazioni sindacali e di confronto a livello territoriale e di punto vendita inteso non solo come diritto d'informazione, ma come momento negoziale su tutti gli aspetti previsti quali, in particolare: orari, organizzazione del lavoro, organici, etc.

DIRITTI SINDACALI

Dare maggiori strumenti e diritti sindacali per rendere funzionale il ruolo del RSU/RSA sia nel singolo negozio sia a livello di coordinamento generale. Le ore per incontri sindacali convocati dalla direzione non saranno conteggiate nel monte ore previsto dal CCNL.

MERCATO DEL LAVORO

Si chiede l'informazione preventiva alle RSU/RSA di punto vendita e alle OO.SS. territoriali, del ricorso a contratti a termine, di apprendistato e di inserimento/reinserimento.

Lavoro a tempo determinato

Si chiede che in caso di ricorso a contratti a termine l'azienda si impegni a discutere preventivamente il ricorso a tale strumento, per ricercare anche eventuali soluzioni alternative (part-time annui, consolidamento delle ore dei lavoratori a tempo parziale).
Al fine di stabilizzare l'occupazione, si chiede il riconoscimento del 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. 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 sulla base di criteri da definire tra le parti.
I periodi di lavoro svolti con contratto a termine, saranno considerati utili al fine della maturazione degli scatti di anzianità.

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.

Contratti di inserimento

La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento/reinserimento è quella fissata con riferimento al livello di assunzione iniziale.

Per tutta la durata del rapporto di inserimento l'inquadramento del lavoratore sarà:

a) di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la prima metà del periodo;
b) di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la seconda metà del periodo.

Qualora l'inserimento/reinserimento da conseguire sia quello corrispondente alle qualifiche indicate nel livello V, l'inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un solo livello.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento sia trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto collettivo.

ORARIO DI LAVORO

Definire modalità applicative dell'orario di lavoro in relazione alle diverse tipologie d'assunzione, con riguardo all'articolazione dei diversi nastri orari e delle pause, stabilendo una programmazione della distribuzione dell'orario di lavoro quadrisettimanale e demandando al confronto territoriale e/o di punto vendita le rispettive modalità attuative.

Si chiede l'adozione di strumenti utili alla rilevazione dell'orario di presenza al lavoro e la consegna di tale rilevazione in allegato alla busta paga.

All'inizio di ogni anno si procederà, nel punto vendita o a livello territoriale, alla verifica delle ore di lavoro supplementare effettuate nell'anno precedente per concordarne il consolidamento attraverso l'aumento dell'orario di lavoro inizialmente pattuito.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Il normale orario di lavoro settimanale - di 38 ore per i lavoratori assunti a tempo pieno o quello stabilito nel contratto individuale per i lavoratori a tempo parziale - sarà distribuito dal lunedì al sabato. Pertanto, le ore lavorate oltre le 38 ore settimanali od oltre quello concordato e quelle svolte la domenica saranno ore di lavoro straordinario/supplementare.

Fatta salva la volontarietà del dipendente ed avuto riguardo alla norma di legge con riferimento al riposo di 24 ore consecutive ogni sei giorni di lavoro, l'azienda potrà richiedere prestazioni di lavoro nelle domeniche programmate di apertura dei punti di vendita.

Si chiede di elevare il trattamento economico previsto dal CCNL in materia di lavoro domenicale con le seguenti modalità:

a) per il lavoro prestato nelle domeniche del mese di dicembre i lavoratori avranno diritto oltre alla retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorate del 30% (=130%) cioè quanto stabilito dal CCNL per la prestazione lavorativa in giornata festiva;
b) per le domeniche lavorate nel restante periodo dell'anno i lavoratori percepiranno una maggiorazione dell'80%.
c) Ai lavoratori a tempo parziale sarà riconosciuta rispettivamente, oltre alla maggiorazione per la prestazione in orario supplementare (ore lavorate+35%) la maggiorazione del 30% nel caso di prestazione nelle giornate di cui al punto a) e del 45% nel caso di prestazione nelle giornate di cui al punto b).

In ogni punto vendita, si procederà entro il mese di gennaio di ogni anno, ad un incontro per definire la programmazione delle aperture domenicali, tenuto conto delle disposizioni dell'Amministrazione Locale. In tale occasione saranno definite le modalità organizzative di turnazione dei dipendenti disponibili.

FERIE
L'azienda con riferimento a quanto previsto dal CCNL programmerà, entro il 30 aprile di ogni anno, il calendario delle ferie estive per tutti i dipendenti, della durata di almeno due settimane consecutive, da giugno a settembre, fermo restando eventuali condizioni di miglior favore.

Entro il 31 marzo i lavoratori comunicheranno il periodo da loro prescelto, concordandolo con i propri responsabili.

PART-TIME POST MATERNITÀ
Si chiede 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.

BUONO PASTO
Preso atto che in materia di ristorazione non è previsto nessun tipo di servizio e/o convenzione e tenuto conto dell'attuale organizzazione degli orari si rivendica l'introduzione di un ticket restaurant giornaliero da riconoscere a tutti i dipendenti in relazione alla tipologia e della durata della prestazione lavorativa.

PREMIO DI RISULTATO
Si chiede di definire un sistema di salario variabile o premio di risultato annuo connesso al raggiungimento di obiettivi di miglioramento qualitativo/quantitativo del risultato aziendale. L'erogazione del premio di risultato dovrà avvenire secondo criteri oggettivi e modalità definiti tra le parti.

DIRITTI E TUTELE
Si rivendica un miglioramento delle tutele in materia di assenza per malattia erogando ai lavoratori apprendisti il 100% della retribuzione netta per i primi tre giorni di malattia ed erogando a tutti i lavoratori il 75% della retribuzione netta spettante dal 4° al 21° giorno in caso di ricovero ospedaliero.

SICUREZZA SUL LAVORO/ VESTIARIO
Applicazione concordata delle modalità di legge in merito alla sicurezza sul lavoro con particolare attenzione a: dispositivi di protezione, movimentazione dei carichi, pause di legge per i video terminalisti.
Si chiede inoltre:
- la definizione di un programma di formazione e agibilità del rappresentante dei lavoratori in tema di sicurezza;
- l'informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro personalizzata sui rischi presenti nei negozi;
- l'impegno dell'azienda alla ubicazione dei punti di vendita in locali idonei a salvaguardare la salute dei dipendenti ed a rimuovere ogni rischio ambientale oggi eventualmente presente.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Si chiede l'estensione dell'iscrizione degli apprendisti e dei lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento al fondo di previdenza complementare integrativa ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria.

FILCAMS NAZIONALE

FISASCAT NAZIONALE
UILTUCS NAZIONALE
RSA AZIENDALI