



## FILCAMS-CGIL Nazionale

### DIRITTI D'INFORMAZIONE/CONFRONTO, NORME DECENTRATE

L'analisi è stata effettuata su 15 accordi aziendali, alcuni dei quali sono scaduti, altri in fase di rinnovo (Carrefour, Esselunga; Metro; Panorama; Pam; Auchan, Sma; S.I.B. (Leroy Merlin-Bricocenter); O.B.I.; Conforama; Ikea; Rinascente; Coin/Oviesse; Upim; ). Gli accordi analizzati prevedono 2 o 3 livelli: Nazionale, Regionale, Territoriale e/o di Unità produttiva (sede/filiale, ecc.).

*Livello Nazionale:* La maggioranza degli accordi prevedono, oltre il diritto d'informazione, anche il confronto su: andamenti economici, politiche commerciali, di sviluppo, processi di riorganizzazione, ristrutturazione, innovazione tecnologica; dati occupazionali e tipologie d'impiego; salario variabile. In aggiunta a questi temi:

- 8 accordi hanno inserito il tema della salute, ambiente, sicurezza
- 7 accordi hanno inserito il tema delle terziarizzazioni/ esternalizzazione e n. 2 accordi che fanno riferimento anche agli appalti.
- 10 accordi che hanno inserito le Pari opportunità/azioni positive. Tra questi, 1 prevede la consegna dei dati disaggregati per sesso, (è utile precisare che, anche se non previsto negli accordi, la maggioranza delle imprese presenta i dati disaggregati). Alcuni accordi prevedono la possibilità di costituire commissioni paritetiche.
- 5 accordi hanno inserito l'inquadramento professionale / occupazione e dinamiche qualitative
- 12 accordi hanno inserito la Formazione, addestramento e aggiornamento professionale.

*Livello Regionale:* 8 accordi hanno previsto questo livello di confronto, qualora nell'ambito della regione vi siano più unità produttive. Le materie che generalmente vengono trattate sono quelle previste per il livello nazionale.

*Livello Territoriale/unità produttiva:* 9 accordi prevedono informazioni e confronti finalizzati al raggiungimento di intese; 5 prevedono il confronto o la consultazione. Quasi tutti gli accordi prevedono siano oggetto di confronto, consultazione o intese le seguenti materie: organici, loro composizione; orari di lavoro; organizzazione del lavoro; orari commerciali, progetti di riorganizzazione e ristrutturazione; salario variabile; lavoro straordinario; lavoro supplementare; ambiente di lavoro e tutela della salute; utilizzo impianti.

- 3 accordi hanno specificato il tema delle domeniche/festività (a questo proposito ricordiamo che questo argomento è comunque compreso anche negli altri accordi vedi: organizzazione del lavoro, utilizzo degli impianti, orari commerciali).
- 8 accordi prevedono informazioni preventive/confronti in relazione a nuove aperture.
- 9 accordi prevedono informazioni preventive/confronti in materia di Terziarizzazioni e/o di appalti

**AIA CARREFOUR, GS**  
**rinnovo 9 febbraio 2011 scadenza 31 12 2012**

**Livello naz.le:** Acquisizioni e/o fusioni. Strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti , informativa su andamento economico aziendale, con riferimento alle politiche commerciali, all'utilizzo numerico del Franchising, all'utilizzo degli impianti ( orari di apertura, chiusura), agli organici e relative dinamiche, verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile; Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti . Iniziative di terzizzazione che coinvolgono più Regioni. Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro . Per quanto riguarda, invece, le materie oggetto di negoziazione, attengono allo stesso livello:  
La contrattazione di secondo livello . Eventuali accordi con valenza generale (es. D.lgs 81/2008, Agibilità sindacali, etc.), Eventuali commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale. Rimane inteso che il livello nazionale viene attivato ogni volta che le Parti o una di esse ne ravvisi la necessità; inoltre, di norma con cadenza annuale, verrà comunque realizzato un incontro sull'andamento del Gruppo e sulle materie che di volta in volta le Parti potranno individuare, secondo le necessità ed attività contingenti. Incontri annuali sull'andamento delle previsioni di Budget.

**Livello Regionale** informazione e confronto/intese stesse materie previste per naz.le

**Livello Territoriale/Punto vendita:** informazioni su: vendite, budget, organici e loro composizione, utilizzo supplementare e str., aperture nuovi p.v., terzizzazioni, mercato del lavoro.  
Inoltre informazione e confronto anche x raggiungere intese, su: organici e loro composizione , part time, organizzazione lavoro e relative condizioni di lavoro, orari lavoro e loro distribuzione, supplementare, utilizzo impianti, processi innovazione e loro ricadute, orari commerciali, ambiente, salute ed integrità fisica del lavoratore, andamento risultati parametri rispetto budget.

**ESSELUNGA**  
**scaduto il 31.12.2007**

**Livello naz.le:** sulle prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione, sugli appalti e sulla terzizzazione, sul mercato del lavoro (CFL, apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale, parasubordinato ed altre analoghe tipologie), sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di attuazione, sulla struttura dell'occupazione e sue dinamiche, sul Salario Variabile, sui programmi di formazione ed addestramento, sull'andamento e sui risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali, sulle pari opportunità e sull'ambiente e salute.

**Livello Reg.le** A livello regionale, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente alle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.

**Livello terr.le e d filiale:** è prevista l' informazione ed il relativo confronto relativamente all'organizzazione del lavoro, agli organici ed alla loro composizione, all'attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità ; previste dal CCNL, all'ambiente di lavoro ed alla tutela della salute, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive ed ai dati relativi all'andamento del Salario variabile

**METRO**  
**scaduto il 31.12.2007**

**Livello territoriale/unità produttiva:**  
Informazioni / confronto 00.SS.- RSA/RSU ogni tre mesi- dati aggregati relativi alle ore lavorate, assenze in ogni magazzino nonché lavoratori a F-T, P-T, somministrati, apprendisti, contratti inserimento. Informazioni aggregate in merito a: andamenti commerciali, compreso diff. Inventariali, utilizzo varie tipologie d'impiego. Organizzazione del lavoro, orari d'apertura, turni, piani ferie, utilizzo P.I.R nell'ambito delle linee guida condivise a livello nazionale.  
Annualmente le parti si incontreranno x valutare assetti occupazionali anche x possibile stabilizzazione.  
Informazioni alle RSU/RSA sull'utilizzo di stagisti  
In caso di interventi organizzativi dei punti vendita, informaz. preventive a RSU/RSA/OO.SS., sul progetto.  
Confronto preventivo su tutte le problematiche organizzative relative al personale e utilizzo imprese esterne.  
Prestazioni domenicali/festive: fermo restando la volontarietà il confronto decentrato definisce programmazione presenze e individua la percentuale di salario variabile che si aggiunge all'indennità ( tra il 20 e il 30% del variabile)

<p><b>PANORAMA</b> scaduto il 31.12.2008 in fase di rinnovo</p> <p><b>Livello naz.le:</b> andamento economico dell'azienda; politiche commerciali; strategie di sviluppo ed investimenti; innovazioni tecnologiche; processi di riorganizzazione e ristrutturazione; terziarizzazioni; occupazione e mercato del lavoro: dinamiche quantitative e qualitative; tipologie contrattuali di impiego; inquadramenti professionali andamento del sistema di compensi variabili concordato nel presente accordo.</p> <p><b>Livello Regionale/territoriale</b> <u>informazioni e confronto materie naz.le.</u> Verrà data inoltre puntuale informazione preventiva relativamente alle nuove realizzazioni, illustrandone gli aspetti strutturali ed organizzativi di maggiore rilievo, con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro, agli assetti organici ed alle relative tipologie contrattuali.</p> <p><b>Livello di unità produttiva:</b> <u>informazione/confronto finalizzato a possibili intese su:</u> organizzaz. Lavoro, orari di lavoro, organici e loro composizione, inquadramenti professionali, tipologie d'impiego, utilizzo impianti, progetti di riorganizzazione – ristrutturazione singole filiali, andamento salario variabile. <b>Contratti a termine:</b> informazioni sul numero contratti, loro tipologia, durata e orario di lavoro. <b>Apprendistato/contratti inserimento:</b> x appr. verifica dopo 1 anno possibilità conferma anticipata e a metà periodo per contr. Ins. <b>Orari:</b> possibile sperimentare applicazioni migliorative di quanto definito.</p>	<p><b>PAM</b> scaduto 31.03.2008 in fase di rinnovo</p> <p><b>Livello naz.le:</b> investimenti e sviluppo, affiliazioni; innovazione tecnologica; terziarizzazioni politiche commerciali; andamento della produttività sia a livello di rete che di unità produttiva; dati relativi al salario variabile; occupazione e sue dinamiche quantitative e qualitative</p> <p><b>Livello Regionale/territoriale</b> <u>informazioni e confronto di norma ogni 4 mesi: su:</u> l'informazione e confronto in ordine alle materie previste per il livello nazionale in rapporto alla loro attuazione ed agli effetti delle stesse sulla struttura occupazionale e organizzativa nei singoli territori. L'informazione ed il confronto verteranno altresì sugli aspetti inerenti il mercato del lavoro, le procedure inerenti gli orari/l'organizzazione del lavoro, le procedure di cui alla legge 223/1991, mediante anche la consegna e analisi della scheda tecnica di filiale. Tali incontri verranno effettuati di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio.</p> <p><b>Livello unità produttiva:</b> <u>informazione/confronto anche x possibili intese su:</u> orari lavoro, organizz. Lavoro, analisi occupaz. (full-time, part-time, contr. A termine, interinale, apprendistato), produttività, 626, 223/91, inquadramenti professionali e formazione del personale, lavoro straordinario, supplementare e suo consolidamento. <b>Salario variabile:</b> nell'ambito dei parametri nazionali definiti si potrà attivare confronto per la scelta di uno dei parametri (annualmente).</p>	<p><b>AUCHAN</b> scadenza 31.01.2010</p> <p><b>Livello Naz.le</b> Incontro entro giugno: informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche: bilancio economico; andamento economico aziendale; strategie generali della società; politiche commerciali; sviluppo e investimenti; processi di riorganizzazione e di ristrutturazione; innovazioni tecnologiche; piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale; azioni positive; ambiente e salute; funzionamento degli indicatori di condivisione dei risultati aziendali, di ipermercato o di reparto.</p> <p><b>Diritto di informazione e confronto a livello di ipermercato</b> informazione ed il conseguente confronto per realizzare intese sulle seguenti tematiche, anche con l'eventuale assistenza delle OO.SS: organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare; mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato; utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità; appalti e terziarizzazioni; ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche; andamenti delle quote dei risultati di progresso di ipermercato (PI) o Commercio di reparto (CR) di cui alla parte economica del presente contratto. Attuazioni di azioni formative nell'ambito dei progetti di formazione continua; Contratti di apprendistato e svolgimento dei percorsi formativi; Progetti di sviluppo; Tirocini .</p> <p><b>NUOVE APERTURE</b> Con le OO.SS territoriali sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi avente ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.</p>	<p><b>SMA</b> scaduto 31.12.2007 (accordo ponte 31.01.2006 )</p> <p><b>Livello naz.le:</b> informazione e confronto entro giugno su: andamento economico; strategie generali; politiche commerciali; sviluppo e investimenti; processi di riorganizzazione e di ristrutturazione della Divisione; innovazioni tecnologiche; piani di formazione e addestramento ed aggiornamento professionale; azioni positive; ambiente e salute; funzionamento dei meccanismi di salario variabile previsti nel presente contratto.</p> <p><b>Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o di territorio: (almeno due incontri l'anno a marzo e sett.)</b> l'informazione ed il conseguente confronto per realizzare intese su: organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare; mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di formazione e lavoro e di apprendistato; utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità; appalti e terziarizzazioni; ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche; andamenti delle quote salariali derivanti dai risultati del salario variabile.</p> <p><b>A livello territoriale sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti</b> produttivi avente ad oggetto le tematiche di cui al presente paragrafo.</p> <p><b>Diritto di informazione e confronto a livello regionale</b> informazione e confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti.</p>
---	---	--	--

<p><b>AIA RINASCENTE</b> scadenza 31.1.2010</p> <p><b>Livello naz.le:</b> 'informazione e confronto sulle seguenti tematiche: strutture degli assetti societari, processi di acquisizione e fusioni; risultati economici e di bilancio; strategie generali e politiche commerciali da cui discendono gli obiettivi annuali collegati al meccanismo del salario variabile; sviluppo e investimenti; situazione occupazionale in termini quantitativi e di tipologie di impiego (contratti a termine, di inserimento e di apprendistato, tirocini e stage) ; processi di riorganizzazione e di ristrutturazione; innovazioni tecnologiche; piani di formazione/addestramento ed Aggiornamento professionale; azioni positive; ambiente e salute; salario Variabile : comunicazione degli obiettivi annuali, che trovano coerenza con le strategie aziendali e le politiche commerciali, e dei risultati conseguiti (vedi art. 25 -Salario variabile). La Comunicazione degli obiettivi sarà inoltre occasione per dare luogo ad una discussione riguardo agli strumenti gestionali utili al loro raggiungimento. Le Parti si incontreranno due volte l'anno, su richiesta di una delle parti.</p> <p><b><u>Diritto di informazione e/o confronto a livello territoriale/regionale</u></b> nel caso di presenza di più punti vendita nello stesso territorio/Regione, l'informazione ed il confronto sulle seguenti tematiche: andamento economico e commerciale; strategie e politiche commerciali; sviluppo ed investimenti; processi di riorganizzazione, ristrutturazione; piani di aggiornamento/formazione del personale; azioni positive; ambiente e salute; mercato del lavoro, con riferimento in particolare ai compiti istituzionali oggetto di decentramento e di conferimento alla Regione ed agli Enti locali.</p> <p>A tal fine le Parti si incontreranno ogni qualvolta le situazioni oggettive che non abbiano trovato già condizioni risolutive a livello di Azienda e/o di punto vendita, ne richiedano l'attivazione.</p> <p><b>A livello territoriale e/o regionale sarà inoltre svolto un confronto preventivo, finalizzato a realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi punti vendita o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti</b></p>	<p><b>A.I.A COIN/OVIESSE</b> SCADUTO 30.09.2007</p> <p><b>Livello naz.le:</b> informazione e il confronto anche al fine di realizzare intese su: strategie di Gruppo e delle singole Divisioni; sviluppo ed investimenti; andamento economico e relativi bilanci; evoluzioni delle strategie commerciali; innovazione tecnologiche e relativi programmi di attuazione; processi di riorganizzazione e ristrutturazione; appalti e terziarizzazioni; occupazione e sue dinamiche; programmi di formazione e addestramento; mercato del lavoro: C.F.L., apprendistato, contratti a termine, lavoro interinale, merchandiser e altre eventuali tipologie ; andamento e risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali; azioni positive e pari opportunità; coordinamento e indirizzo commissione paritetica nazionale; ambiente e salute; salario variabile; professionalità e livelli di inquadramento.</p> <p><b>Livello terr.le:</b>informazione e il confronto, anche al fine di realizzare intese, sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse materie possono determinare sulla struttura produttiva, occupazionale ed organizzativa dei singoli territori.</p> <p><b>Livello di filiale:</b>informazione, anche mediante documentazione scritta, ed il confronto anche per realizzare intese sulle seguenti tematiche: organizzazione del lavoro, organici e loro</p>	<p><b>AIA UPIM</b> scaduto 31.12.2005 e accordo 27.07.06</p> <p><b>Livello naz.le:</b> informazione ed il conseguente confronto sulle seguenti tematiche: andamento economico della Divisione; strategie generali della Divisione; politiche commerciali; sviluppo e investimenti della Divisione; processi di riorganizzazione e di ristrutturazione della Divisione; innovazioni tecnologiche; piani di formazione/addestramento ed aggiornamento professionale; azioni positive; ambiente e salute; funzionamento dei meccanismi di salario variabile previsti nel presente contratto. A tal fine, le parti si incontreranno, di norma entro il mese di giugno, su richiesta di una delle stesse parti.</p> <p><b><u>Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o di territorio:</u></b> informazione e confronto per realizzare intese sulle seguenti tematiche: organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare; mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di formazione e lavoro e di apprendistato; utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità; appalti e terziarizzazioni; ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche; andamenti delle quote salariali derivanti dai risultati del salario variabile.</p> <p><b>A livello territoriale sarà inoltre svolto un confronto preventivo per realizzare intese, in occasione dell'apertura di nuovi insediamenti produttivi avente ad oggetto le</b></p>	<p><b>AIA PRENATAL</b> rinnovato dal 01 gennaio 2011</p> <p><b>Livello naz.le:</b> Azienda e OO.SS. si incontreranno con cadenza annuale, nel mese di febbraio. l'azienda fornirà informazioni circa: l'andamento economico dell'azienda, i programmi di sviluppo, le politiche commerciali, le innovazioni tecnologiche e su eventuali riorganizzazioni delle formule commerciali; il numero delle diverse tipologie di contratto; il numero di persone confermate per diverse tipologie di contratto; le previsioni di eventuali nuove assunzioni per tipologie di contratto. L'azienda fornirà inoltre in occasione degli incontri delle SCHEDE INFORMATIVE contenenti: l'elenco dei negozi Prénatal (diviso tra diretti e indiretti), il fatturato netto della catena Prénatal; l'andamento di fatturato netto a parità negozi utili per la determinazione del premio di partecipazione; l'andamento delle differenze inventariali utile per la determinazione del premio di partecipazione (cadenza annuale); l'andamento dei "pezzi per scontrino" utile per la determinazione del premio di partecipazione; l'elenco dei dipendenti suddiviso tra Sede e Rete Vendita (per Regione) e per livello di inquadramento; l'elenco contenente numero delle richieste di part-time a tempo determinato e numero di trasformazioni; l'elenco contenente numero dei lavoratori per diverse tipologie di contratto.</p> <p><b>Relazioni sindacali locali</b> si svilupperanno su materie e carattere locale che non richiedono soluzioni omogenee a livello nazionale. In particolare l'informazione e il confronto verterà su: evoluzione delle professionalità; situazione occupazionale quali/quantitativa; andamento degli indicatori a livello provinciale del premio di partecipazione; conseguenze sui lavoratori di peculiarità locali relative all'organizzazione del lavoro e sulla gestione dell'orario, ivi comprese le aperture domenicali.</p>
--	---	---	---

<p>occupazionali.</p> <p><b><u>Diritto di informazione e/o confronto a livello di Punto Vendita</u></b> informazione e/o il confronto, finalizzato a realizzare intese sulle seguenti tematiche: andamento economico e commerciale; investimenti; organici e loro composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare; mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato, tirocini e stages; utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione del punto vendita; appalti e terziarizzazioni; ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche e di interventi di ristrutturazione di rilevante entità; comunicazione degli obiettivi e risultati specifici del punto vendita relativi all'applicazione dei meccanismi di salario variabile. La comunicazione degli obiettivi sarà inoltre occasione per dare luogo ad una discussione riguardo agli strumenti gestionali utili al loro raggiungimento.</p>	<p>composizione; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive; occupazione e lavoro supplementare del personale part-time; attuazione degli accordi vigenti in materia di riduzione e di distribuzione dell'orario di lavoro; obiettivi e risultati economico commerciali riferiti alla produttività; ambiente di lavoro e tutela della salute; verifica su professionalità e livelli di inquadramento.</p>	<p><b>tematiche di cui al presente paragrafo.</b></p> <p><b><u>Diritto di informazione e confronto a livello regionale</u></b> informazione e il conseguente confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti. Inoltre, potrà essere attivato il confronto a tale livello a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.</p>	
--	---	--	--

<p><b>S.I.B. (Leory Merlin, Bricocenter, ex Castorama)</b> scadenza 31.12.2012</p> <p><b><u>Diritto di informazione e confronto a livello di società :</u></b> informazione e confronto sulle seguenti tematiche: bilancio economico; andamento economico; strategie generali e politiche commerciali; sviluppo e investimenti; politica occupazionale; processi di riorganizzazione e di ristrutturazione; struttura degli assetti societari; innovazioni tecnologiche; piani di formazione e addestramento ed aggiornamento professionale; azioni positive; ambiente e salute; funzionamento dei meccanismi</p> <p>di salario variabile previsti nel presente contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio nei singoli punti vendita in occasione di un apposito incontro da svolgersi, di norma, entro il mese di maggio. A tal fine viene confermato il mantenimento dell'attuale apposito osservatorio.</p> <p><b>Diritto di informazione e confronto a livello di unità e/o territorio</b> informazione e confronto, anche al fine di realizzare intese, con le RSA/RSU, con l'assistenza territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, sulle seguenti tematiche: organici e composizione qualitativa e quantitativa, lavoro straordinario e supplementare; mercato del lavoro: tipologie di impiego, contratti a termine, di inserimento e di apprendistato; utilizzo degli impianti, organizzazione del lavoro e dell'attività lavorativa; progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità; appalti e terziarizzazioni; ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche; andamento dei parametri definiti per il funzionamento del meccanismo di salario variabile contratto con fornitura da parte dell'azienda dei dati</p>	<p><b>O.B.I.</b> rinnovato 11.02.201 scadenza 31.12.2013</p> <p><b>Livello naz.le:</b> · situazione sulla rete commerciale ed eventuali programmi di terziarizzazione; investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato; investimenti per innovazioni tecnologiche; interventi di modifica sulle superfici commerciali e/o di cessione e/o di trasformazione delle stesse; livelli occupazionali, disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego ed inquadramento professionale; eventuali nuovi profili professionali; · interventi di eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro a livello nazionale; interventi di eventuale modifica dell'orario di lavoro a livello nazionale; politica commerciale; · situazione aziendale anche in merito ai dati delle differenze inventariali; formazione e programmi formativi; obiettivi di budget e/o di fatturato. Ed informazioni consuntive su: bilanci pubblici relativi ad esercizi chiusi; livelli di fatturato, indici di mercato; orari di lavoro, straordinari, lavoro supplementare; risultati sulla formazione svolta; dati disaggregati e aggregati sul risultato dei questionari. Si valuterà la possibilità di introdurre una scheda informativa per ogni punto vendita.</p> <p><b>Livello decentrato:</b> A questo livello vanno demandati i compiti connessi alla gestione derivante dalla informazione nazionale. A questo livello, inoltre, su richiesta di una delle due parti, le stesse, si incontreranno, unitamente alle rispettiva/e RSU/RSA, per affrontare e definire materie e problemi relativi a: confronto sull'organizzazione del lavoro; distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari, flessibilità dell'orario di</p>	<p><b>CONFORAMA ITALIA</b> rinnovato il 02.07. 2010 scadenza 30.06.2013</p> <p><b>Livello naz. le:</b> Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Aziendale fornirà , in apposito incontro, alle OO. SS. informazioni ed aggiornamenti sulle seguenti tematiche: posizionamento e strategie dell'azienda in tema di sviluppo ed investimenti; - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, RIs e loro formazione; - mercato del lavoro (organici aziendali con suddivisione per tipologie contrattuali); - introduzione di innovazioni che abbiano effetti sull'organizzazione del lavoro; - informazione annuale di cui all'art. 9 L 125/91 (pari opportunità); - piani di formazione del personale anche congiunti e con riferimento all'articolazione del nuovo Premio di risultato; - andamento economico aziendale con particolare riferimento ai parametri cui è collegato il PdR sia per la fase di consuntivazione che di fissazione degli obiettivi (budget)</p> <p><b>Livello di punto vendita:</b> Entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione del Negozio convocherà le OO. SS. ai rispettivi livelli per fornire le informazioni e gli aggiornamenti sulle seguenti tematiche: - modifiche all'organizzazione del lavoro, articolazioni orarie e calendario di aperture domenicali e festive; - organici e relativa composizione e tipologie di impiego; - processi di</p>	<p><b>IKEA</b> scaduto il 31.12.2008 in fase di rinnovo</p> <p>Il sistema di relazioni sindacali è articolato su due distinti livelli, aziendale e di unità operativa e che le materie di competenza di ciascun livello siano quelle indicate dai successivi artt. 3 e 4. Per informazione deve intendersi la trasmissione di dati inerenti l'azienda, da parte del datore di lavoro, ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza di ogni questione trattata e di esaminarla; deve avvenire secondo modalità che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame congiunto della stessa e di preparare, se del caso, la consultazione. Per consultazione si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei datori di lavoro; deve assicurare che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati; deve avvenire in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e d'ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere; e, infine, di consentire di ricercare un'eventuale accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.</p> <p><b>Livello Naz.le: informazioni preventive</b> su: investimenti per nuovi insediamenti, acquisizioni ed eventuali diversificazioni di mercato; investimenti per innovazioni tecnologiche; obiettivi di natura economica; progetti ed investimenti in tema di formazione professionale; programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale nel suo complesso o nuovi insediamenti territoriali; informazioni anche orientate al raggiungimento di eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle parti.</p> <p><b>Informazioni consuntive</b> su: fatturato; risultati gestionali e di bilancio in relazione ai trend ipotizzati; risultati delle iniziative formative; livelli occupazionali, con dati disaggregati in ordine alle tipologie d'impiego, professionalità, sesso, età, inquadramenti; dati che saranno resi disponibili a richiesta delle OO.SS. Nazionali per l'intera azienda con le modalità indicate nella tab. all. 2; andamento del lavoro straordinario e supplementare.</p> <p><b>Contrattazione:</b> premio di partecipazione (struttura, obiettivi, parametri, remunerazione); tutte le materie</p>
--	---	--	--

<p>assoluti e percentuali, trimestrali e annuali, utili per la determinazione del Premio.</p> <p><b><u>Diritto di informazione e confronto a livello regionale ;</u></b>  Informazione e confronto su quanto previsto dal presente accordo sulle materie in tema di mercato del lavoro, anche in relazione al processo istituzionale di decentramento e di conferimento alle Regioni e agli enti locali delle relative funzioni e compiti. Inoltre, potrà essere attivato il confronto a tale livello a fronte di significative iniziative di sviluppo o di processi di disinvestimento comportanti rilevanti impatti occupazionali.</p>	<p>lavoro di cui al CCNL; verifica e controllo degli orari concordati; verifica e confronto per l'applicazione dell'inquadramento professionale di cui al CCNL; appalti di cui al CCNL; controllo delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 81/2008; quanto delegato dall'accordo nazionale.</p> <p>In occasione di tali incontri o in date diverse da concordare, le parti, ove ne convengano, potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.</p> <p>Le parti confermano che il sopra previsto sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.</p> <p>Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.</p>	<p>terziarizzazioni/esternalizzazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progetti di formazione e qualificazione del personale;</li> <li>- applicazione della normativa di cui al D. Lgs 81/08 e degli accordi seguenti.</li> </ul> <p>Ferma restando la gestione specifica delle tematiche su indicate, rimane inteso che le parti potranno fare richiesta di calendarizzare incontri periodici per la trattazione di ulteriori argomenti di informazione. Al fine di favorire la diffusione delle informazioni, laddove oggi non presenti, l'Azienda si impegna a rendere disponibile un'apposita bacheca sindacale.</p>	<p>trattate nel contratto integrativo; tutto quanto attenga alla voce salario.</p> <p><b>Livello di Unità Organizzativa/OO. SS. Territoriali:</b>  <u>informazione preventiva:</u> investimenti, livelli occupazionali previsti; impiego delle tipologie e contratti d'assunzione contemplate nel titolo 1 se. \$ del CCNL applicato. A tale riguardo l'azienda ribadisce la volontà di perseguire la stabilità dell'occupazione, privilegiando, compatibilmente con le esigenze aziendali, rapporti di impiego diretti; andamento relativo a produttività e redditività; programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, e di innovazione tecnologica che investono l'unità produttiva o nuovo insediamento territoriale; informazioni anche orientate al raggiungimento d'eventuali intese nel rispetto della piena autonomia delle parti.</p> <p>Informazioni a consuntivo su: fatturato di U.O; risultati utili alla calcolo per l'erogazione del Premio di Partecipazione; livelli occupazionali con dati disaggregati in ordine alle tipologie d'impiego, ecc. come x naz.le; andamento lavoro straordinario e supplementare, compreso quello dei tempi determinati della singola U.O. secondo quanto indicato nella tab. all 1.</p> <p><u>Consultazione su:</u> obiettivi e relativi pesi % per il premio di partecipazione limitatamente alla parte demandata all'U.O. dal contratto integrativo aziendale.</p>
--	--	---	--