



# COMMERCIO

INfilcams

## SINTESI DELL'IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

### Diritti di informazione

Estendere a tutte le RSU/RSA il diritto d'informazione di cui all'art.3 del vigente CCNL, in particolare per quanto riguarda terzizzazione, esternalizzazione e appalti, franchising e forme di lavoro atipico, stage, affiliazioni, cooperative di lavoro, ecc. al fine di avviare appropriati confronti negoziali ai vari livelli, per garantire regole e diritti ai lavoratori interessati.

### Secondo livello di contrattazione aziendale/territoriale

Il secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale deve diventare il luogo per sviluppare concretamente progetti e buone pratiche sull'organizzazione e la qualità del lavoro per poter sostenere percorsi che favoriscano sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per questo è necessario estendere a questo livello di contrattazione tutte le materie in riferimento alle tipologie di impiego e all'organizzazione del lavoro.

### Diritti Sindacali

È necessario chiarire che i permessi sindacali possono essere fruiti da tutti i componenti le RSU contemporaneamente. Ai fini del computo dei diritti sindacali (permessi) devono essere conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.

Le assemblee sindacali in assenza di RSA/RSU, possono essere convocate dalle OO.SS. Territoriali.

### MERCATO DEL LAVORO

#### Ridurre la precarietà – trasformare la flessibilità in stabilità

È necessario avviare un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto che coniughi efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni nel settore. Si chiede di escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti con tali obiettivi.

### Contratti a tempo determinato/somministrazione

Superare il calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato su base annua e ridurre le percentuali in essere, introdurre le causali per l'utilizzo del contratto di somministrazione e del contratto a tempo determinato. È necessario stabilire il diritto di precedenza per i lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato e i criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato. Si chiede di estendere ai contratti a tempo determinato le prestazioni del fondo di assistenza sanitaria integrativa.

### Contratti d'inserimento

Incrementare la percentuale di conferma, considerare utile il periodo lavorativo ai fini dell'anzianità di lavoro in azienda ed estendere l'accesso alla previdenza integrativa.

### Apprendistato

Si richiede la comunicazione anticipata della conferma dell'assunzione a tempo indeterminato e l'aumento della percentuale di conferma. Aumentare l'indennità economica in caso di malattia ed equiparare la contribuzione a carico del datore di lavoro per la previdenza integrativa a quella versata per i lavoratori a tempo indeterminato. Aumentare inoltre, le ore di permesso previste attualmente dall'art. 146 CCNL.

### Part-time

Aumentare la durata della prestazione minima settimanale a 20 ore per le aziende sopra i 30 dipendenti e a 18 ore per le aziende sotto i 30 dipendenti. Stabilire criteri e modalità per permettere al lavoratore, la stabilizzazione del proprio orario attraverso il consolidamento del lavoro supplementare e straordinario.

Elevare fino ai 5 anni di età del figlio il diritto al part-time post maternità, incrementando inoltre, la percentuale degli aventi diritto. Estendere tale diritto anche alle unità produttive al di sotto dei 20 dipendenti, e renderlo agibile anche alle lavoratrici con incarichi di responsabilità. Aumentare le maggiorazioni d'indennità previste per l'adesione alle clausole flessibili o elastiche. Equiparare a 10 € il contributo aziendale per il fondo Est (come ai lavoratori a tempo pieno).

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

#### Organizzazione delle prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Come previsto agli artt. 140 - 141 del vigente CCNL e dal Decreto Legislativo 66/2003, il giorno di riposo settimanale è di regola in coincidenza con la domenica.

L'organizzazione del lavoro domenicale e la gestione del riposo settimanale, riconfermando quanto indicato nel patto per il lavoro, è materia della contrattazione di II livello, territoriale e aziendale. A questo livello, la contrattazione, deve essere finalizzata a determinare le esigenze di presidio e le modalità di copertura dello stesso, individuando come primo requisito la disponibilità volontaria e di seguito la ridistribuzione del disagio della prestazione secondo un principio di equità, che garantisca la riduzione delle domeniche lavorate ai lavoratori a cui è stato inserito l'obbligo della prestazione nel contratto individuale.

Per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale si chiede di aumentare la percentuale di maggiorazione.

#### Trasferta/missioni/trasferimenti/reperibilità

Rivedere le norme su trasferta, trasferimento e missioni per definire una nuova procedura (preavviso, ragioni tecnico organizzative, diarie, tempi, etc) e prevedere casi di esclusione a fronte di particolari situazioni del lavoratore. Per le attività caratterizzate dal ricorso alla "reperibilità" si chiede di definire la relativa indennità. Per quelle figure professionali che prestano attività al di fuori del normale orario di lavoro, si chiede di individuare il relativo riconoscimento della prestazione.

**Diritto allo studio** - Si richiede di aumentare la percentuale e il numero di lavoratori che possono usufruire contemporaneamente di tale diritto.

PROSSIMI  
APPUNTAMENTI

14 SETTEMBRE  
Attivo dei delegati

# COMMERCIO



## SINTESI DELL'IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

**Congedi** - In relazione ai congedi per formazione, elevare la percentuale e il numero dei lavoratori aventi diritto indipendentemente dalla dimensione dell'impresa. Riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita e/o adozione di un figlio. Prevedere la concessione di permessi al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

### **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Nella contrattazione, anche di II livello, deve essere possibile affrontare i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso progetti e sperimentazioni, ma soprattutto rafforzando e intervenendo sui regimi di orario, sulle turnazioni, sulle flessibilità.

**Telelavoro** — Promuovere e rendere praticabile tale modalità di lavoro, soprattutto in alcuni settori specifici anche per agevolare la permanenza delle donne al lavoro.

### **Appalti e Terziarizzazioni**

Prevedere anche per gli appalti la procedura del confronto nel II livello. Le imprese che ricorrono agli appalti o terziarizzazioni devono inserire nel capitolato l'integrale applicazione dei contratti nazionali, territoriali e aziendali di riferimento del settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché le tabelle ministeriali di riferimento.

### **Classificazione**

È necessario riconoscere e introdurre le figure professionali ancora oggi non previste nel CCNL come quelle del settore auto e di altri settori del commercio, terziario e servizi.

### **Formazione continua**

Considerando i cambiamenti e le innovazioni del mercato, soprattutto relative ad alcune professionalità, come quelle del settore informatico e della ricerca di mercato, è necessario sviluppare e rendere costante il sistema di aggiornamento e riqualificazione rivolto alle specifiche professionalità.

Deve essere incentivata la formazione continua come strumento per favorire la crescita e il riconoscimento professionale nei confronti delle donne e un'attenzione particolare va attribuita al mantenimento delle professionalità acquisite dalle lavoratrici madri nel periodo post maternità .

### **Quadri**

Rivalutare l'indennità di funzione non assorbibile e definire regole sulla reperibilità, con conseguente riconoscimento dell'indennità economica. Rivedere la disciplina del trasferimento abbassando la soglia dell'età anagrafica da 55 a 50 anni e aumentando il preavviso. Definire un monte ore annuo di permessi retribuiti, anche cumulabili, specificatamente dedicato alla formazione individuale dei quadri. Nel caso di assistenza legale, prevista dall'attuale CCNL, introdurre la possibilità da parte del quadro di scegliere il legale che lo difenderà.

**Operatori alla vendita** — Riconferma dei contenuti del protocollo sugli operatori di vendita e adeguamento dei minimi retributivi contrattuali.

### **Malattia**

Conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica e integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di malattia corrisposta dall'INPS, per raggiungere il 100% della retribuzione.

**Bilateralità** — Individuare forme integrative di sostegno al reddito per i lavoratori del settore in situazioni di difficoltà.

### **Ambiente, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro**

Al fine di tutelare salute, sicurezza e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettare l'ambiente sui luoghi di lavoro, si richiede l'attivazione di tutte le iniziative che permettano di diffondere e consolidare comportamenti coerenti con la cultura di prevenzione e con un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali. Si ritiene necessario armonizzare il CCNL con le più recenti norme di legge varate a contrasto del lavoro nero ed irregolare e per la sicurezza sul lavoro. Si chiede la valorizzazione del ruolo dell'**RLS** attraverso azioni specifiche e l'istituzione di un **Comitato Tecnico Paritetico Nazionale** per la formazione specifica, oltre che potenziare il ruolo formativo degli OPP.

### **Tutela e prevenzione per le lavoratrici**

Si richiede l'adozione di linee guida specifiche per l'applicazione negli ambienti di lavoro delle norme a tutela della maternità, al fine di salvaguardare la salute delle lavoratrici e la loro professionalità.

**Infortuni** — Si chiede che l'azienda fornisca annualmente a RLS e RSU le informazioni dettagliate relative agli infortuni avvenuti al fine di valutare congiuntamente gli interventi necessari alla prevenzione.

### **RLST**

Si richiede la definizione di un Protocollo sulle funzioni, le competenze e l'agibilità dei RLST; è inoltre necessario definire con chiarezza il costo a carico delle imprese. Nello specifico, è necessaria la definizione ed individuazione del centro commerciale come "unica unità produttiva" (Rappresentante alla sicurezza di sito, come previsto dall'art.49 del D.Lgs 81/08).

**Malattie Professionali** — Data la crescente incidenza di patologie riconducibili all'ambiente lavorativo e non incluse nelle tabelle riconosciute da Inail (comprese patologie riconducibili al burn out e allo stress) si ritiene necessaria una comunicazione congiunta da inviare al Governo per l'attivazione di percorsi di riconoscimento.

**Salario** — Si richiede un incremento salariale a valere per il **triennio 2011-2013** pari a **145,00 euro** al 4° livello riparametrato.

INfilc@ms