

Metro Italia, Piattaforma rinnovo CIA 03/04/2003

Filcams-CGIL Fisascat-CISL Uiltucs-UIL Piattaforma rivendicativa METRO

Premessa

Alla stipula del contratto integrativo Metro avvenuta nel gennaio del 1999, al termine di un negoziato protrattosi per quasi 21 mesi, hanno fatto seguito anni difficili nei rapporti tra lavoratori, rappresentanze sindacali e azienda.

Ginell maggio del 1999 l'azienda ha avviato una procedura di mobilità sull'intera rete dei magazzini classici che si concluse con l'esodo volontario e incentivato di oltre 120 lavoratori. A questa prima procedura hanno fatto seguito nel 2001 una procedura di mobilità concentrata nei magazzini di Genova, Mestre e Bari, che ha determinato l'uscita di più di 60 lavoratori, e nel 2002 un'ulteriore mobilità sulla piazza di Roma ha determinato un'ulteriore riduzione di organico di circa 40 unità.

L'azienda ha accompagnato queste iniziative con un rallentamento del processo di turn-over del personale a tempo indeterminato, per cui in 4 anni l'organico dei magazzini classici è diminuito di circa 250 unità FTE. A partire dal 2001 anche in alcuni magazzini junior come Modena e nei magazzini facenti capo a Metro Arno comincia a registrarsi un'analoga spinta per il contenimento del costo del lavoro attraverso una riduzione dell'organico. Parallelamente cresciuto in misura notevole e in tutta l'azienda il ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato e atipico, soprattutto a partire dal 2001.

Questa politica stata la manifestazione più evidente di una spinta aziendale finalizzata ad un contenimento feroce dei costi gestionali con l'obiettivo non solo di restaurare una condizione di redditività dell'azienda, ma anche di accrescere la produttività del lavoro. Dopo aver chiuso il 1998 con un passivo di quasi 11 miliardi di lire nei soli magazzini classici, per effetto di tali misure ginell 2000 si registrato un utile di quasi 15 miliardi di lire a fronte di una dinamica dei fatturati sostanzialmente statica.

L'ulteriore sviluppo dell'azienda si incentrato essenzialmente sulle nuove aperture con la formula junior (Lecce e Padova) e soprattutto con la formula eco (8 nuove aperture tra il 1999 e il 2002) che per ha solo a mala pena compensato la diminuzione dell'occupazione realizzatasi nei magazzini classici e nei servizi generali. Si poi avviata l'azione di ristrutturazione dei magazzini classici, che ancora costituiscono oltre il 70% del fatturato e il 65% dell'occupazione totale della Metro, dapprima con Firenze e poi con San Donato, cui sono risultati associati ulteriori interventi di riorganizzazione del lavoro.

Cin fine da registrare che il processo di accorpamento societario avviato nel 1998 con l'unificazione dei 17 magazzini classici in un'unica società (la Metro Italia Cash & Carry SpA) proseguito sia sul versante dei magazzini junior, oggi facenti capo a solo 4 società destinate a ridursi ulteriormente nei prossimi anni, sia coinvolgendo in questi mesi le altre società operative centrali, come Metro commerciale SpA e Metro centrale acquisti SpA.

Dall'insieme di queste dinamiche scaturita un'evidente difficoltà tensione nei rapporti sindacali a livello decentrato tra l'azienda, i lavoratori, le rappresentanze sindacali e le organizzazioni sindacali territoriali. L'azienda si resa in più occasioni protagonista di forzature unilaterali, come da ultimo si registrato anche in materia di orari, regimi di apertura e organizzazione del lavoro, e ha teso a interpretare le norme contrattuali in un modo che stato da noi giudicato in più occasioni arbitrario e non condivisibile, sda ingenerare una conflittualità diffusa e crescente.

Alla luce della situazione sopra descritta la sfida cui dovremo cercare di rispondere nell'ambito del rinnovo del contratto integrativo Metro ; quella di riassegnare effettiva titolarità cogenza al confronto decentrato territoriale e di singolo magazzino con particolare riferimento alle tematiche dell'organizzazione del lavoro e della gestione condivisa delle flessibilità del mercato del lavoro, capovolgendo la tendenza ad un progressivo accentramento delle decisioni su queste materie emersa a partire dal contratto integrativo aziendale del 1993 e rafforzata in questi ultimi 4 anni.

Temi per il rinnovo del CIA METRO

1. Ambito di applicazione

Il nuovo contratto integrativo deve proporsi di realizzare la definizione di un tessuto di norme minime che abbiano applicazione in tutte le società del Gruppo Metro, compresi quindi i magazzini eco facenti capo alla società Smaller SpA e le unità produttive della società Maxi C&C, senza per determinare un'ulteriore frammentazione e disarticolazione del quadro normativo e salariale gioggi operante nei punti vendita in cui trovava applicazione il contratto integrativo aziendale del 1999.

Con questo C.I.A. si intende avviare una stagione di confronto con l'azienda che dovr portare, nel tempo, ad

armonizzare tutti gli istituti contrattuali.

Dal punto di vista del salario dovrebbe comportare l'estensione a tutte le unità produttive del Gruppo dell'impianto di salario variabile che verrà definito con il futuro accordo.

In tale contesto dovrebbe inoltre essere ridefinito il regime delle nuove aperture per quel che concerne le tempistiche di maturazione degli elementi normativi e salariali, superando l'impianto convenuto nel 1999 anche alla luce delle esperienze non positive registrate su questo specifico aspetto negli ultimi anni.

2. Diritti sindacali

Si propone di formalizzare nel nuovo contratto integrativo aziendale l'estensione dei diritti di informazione a livello nazionale e decentrato secondo quanto già realizzato in occasione della procedura di mobilità avviata dall'azienda nel 1999 sui 17 magazzini classici, a valere per l'intera rete e tutte le società operative della Metro in Italia. In tale ambito andranno inoltre fornite le informative e la documentazione previste ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 125/1991. Tali informazioni, dovranno essere fornite anche al livello territoriale (Provinciale/Regionale) interessati.

Inoltre dovrebbe essere attuata una verifica bimestrale dei dati aziendali che concorrono alla definizione dei parametri del salario variabile

Nel caso di utilizzo di personale stagista le rappresentanze aziendali dovranno essere messe a conoscenza del contratto sottoscritto tra l'azienda e l'ente o istituto che invia questi allievi, in modo da poterne verificare il rispetto.

Per quanto riguarda i Contratti di Formazione Lavoro si dovrebbe inviare alle RSA/RSU ad un mese dalla scadenza del contratto la comunicazione della valutazione e della relativa conferma.

Alla luce di quanto avvenuto nel corso degli ultimi anni, andrebbe sancito il divieto all'utilizzo del personale con diversa qualifica e/o mansione in sostituzione del personale in agitazione sindacale.

Si richiede che le RSU siano dotate sia di una sede adeguata, che di idonea strumentazione informatica, con computer e linea telefonica per collegamento ad internet.

Per quanto riguarda il CRAL si dovrebbe prevedere un adeguamento del contributo erogato dall'azienda.

3. Sviluppo delle sedi della bilateralità

Si richiede l'istituzione di un coordinamento nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché la definizione di un manuale di applicazione del D. Leg. n. 626 comune all'intero Gruppo. Al coordinamento dovrebbe essere assegnato un monte ore specifico

Si richiede la costituzione di una commissione paritetica sulle pari opportunità con il compito di proporre iniziative e soluzioni idonee a ridurre le disparità tra i sessi all'interno dell'azienda, nonché di elaborare un codice di condotta per la tutela della dignità personale con riferimento alle molestie a carattere e contenuto sessuale, sul modello di quanto avvenuto in altre aziende del settore terziario.

La bilateralità dovrebbe prevedere anche l'istituzione di una commissione paritetica che definisca le linee ed i contenuti per la formazione e riqualificazione professionale.

Si richiede inoltre l'ampliamento dell'Organismo Bilaterale METRO istituito con il contratto integrativo aziendale del 1999 dagli attuali 5 a 7 componenti per organizzazione sindacale firmataria, cui dovranno continuare ad aggiungersi i componenti della Commissione produttività di cui al CIA 1993, sancendo il principio che le spese di funzionamento di tali organi sono a completo carico dell'azienda.

4. Tutele

Relativamente a questo aspetto andrebbe innanzitutto formalizzata l'estensione a tutti i dipendenti del Gruppo delle tutele oggi riconosciute alla gran parte dei lavoratori in tema di malattia, infortunio, ricovero ospedaliero, integrazione della retribuzione in caso di astensione facoltativa post-parto, indennità di cella frigorifera, trasferte, spese di rinnovo della tessera sanitaria, CRAL.

Si richiede la definizione di un regime per la malattia più efficace relativamente al personale assunto con contratto di apprendistato rispetto a quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali e di legge. Si richiede che l'azienda comunichi al lavoratore con un anticipo di due settimane l'esaurimento del periodo di comporto previsto dal CCNL del terziario. Inoltre, qualora i temi dell'assistenza sanitaria integrativa e dell'aumento del contributo a carico dell'azienda al Fondo di previdenza integrativa non vengano affrontati e risolti nell'ambito del rinnovo del CCNL del Terziario, si richiede che essi trovino adeguata trattazione nell'ambito del futuro accordo integrativo aziendale.

In considerazione delle nuove norme entrate in vigore in materia di lavoro notturno (D. Leg. 532/1999) si richiede l'incremento della maggiorazione retributiva per il lavoro ordinario notturno e il riconoscimento

formale ai lavoratori operanti strutturalmente in orario notturno di un diritto di prioritel passaggio al lavoro diurno in presenza di turn-over o di nuove assunzioni.

Anche sulla scorta delle nuove disposizioni normative in materia di congedi parentali (Legge n. 53/2000) si chiede l'estensione a un anno della durata dell'aspettativa non retribuita prevista dal vigente CCNL del terziario e la sua frazionabilità in più periodi.

In caso di situazioni particolarmente gravi, l'accoglimento della richiesta da parte dell'azienda dovrà avvenire nell'arco delle 24 ore successive alla presentazione.

Si richiede l'estensione a tutte le merceologie dello sconto del 7% sugli acquisti dei dipendenti oggi operante esclusivamente sull'area non alimentare, con il conseguente innalzamento del limite di spesa per ogni singolo dipendente.

Si richiede che la tessera venga mantenuta anche ai dipendenti che sono collocati in pensione

Si chiede infine di prevedere la possibilità di godere di una seconda anticipazione del TFR una volta decorsi sette anni dalla prima richiesta.

5. Organizzazione del lavoro e Mercato del lavoro

Le tematiche dell'organizzazione del lavoro e del mercato del lavoro sono da almeno dieci anni il fulcro intorno a cui ruotano i rinnovi della contrattazione integrativa del Gruppo Metro. Come dichiarato nella Premessa, l'obiettivo che ci poniamo per il presente rinnovo del contratto integrativo Metro quello dell'assegnazione di tali materie al livello decentrato, territoriale e di unità produttiva, nell'ambito di linee guida condivise a livello nazionale.

Ci implica innanzitutto la gestione decentrata delle flessibilità; e degli organici (part-time, contratti a tempo determinato, ricorso al lavoro interinale e alle altre forme di lavoro atipico, come stages e tirocini, apprendistato e contratti di formazione e lavoro, lavoro straordinario e supplementare, nonché il loro consolidamento, e gli altri temi a questi connessi) nell'ambito di un più efficace monitoraggio nazionale sulle tipologie di impiego da realizzarsi secondo quanto indicato nel precedente paragrafo Diritti sindacali.

Riteniamo quindi opportuno procedere nel futuro contratto integrativo aziendale alla fissazione di una percentuale massima di ricorso a personale con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, attraverso la fissazione di un tetto massimo nazionale derivante dal contratto integrativo e un ulteriore tetto aggiuntivo da convenirsi a livello decentrato sulla scorta delle esigenze del mercato ed organizzative proprie ai diversi territori e unità produttive. Al fine di garantire la sicurezza del lavoro e la difesa della professionalità andrà comunque stabilito un limite massimo del 30% di presenza di personale non a tempo indeterminato per singolo turno di lavoro.

nel CIA andrà definito il diritto di prelazione per quanto riguarda il personale assunto con contratto a tempo determinato, nel caso l'azienda effettuasse assunzioni a part time a tempo indeterminato.

Nel caso invece di disponibilità di posti a tempo pieno, il diritto di prelazione sarà esercitato dai dipendenti assunti con contratto part time a tempo indeterminato.

Nell'ambito del nuovo contratto integrativo si dovrà procedere inoltre all'armonizzazione delle norme contrattuali alle nuove disposizioni di legge in materia di part-time (D. Leg. 61/2000 e 100/2001), con particolare riferimento al lavoro supplementare per i lavoratori part-time assunti con contratto a tempo determinato.

Coerentemente con tale impostazione generale, andranno quindi definiti a livello decentrato (territoriale e/o di unità produttiva) il calendario annuo, le turnazioni lavorative, la programmazione delle ferie, le aperture domenicali/festive e i regimi organizzativi ad esse connessi.

Sulla regolamentazione ed il controllo dell'orario di lavoro, occorre definire normative omogenee sia per l'ingresso (ritenute per ritardi) che per l'uscita (pagamento straordinari), in modo da avere reciprocità; nel calcolo del tempo preso in considerazione.

Anche per garantire una costante verifica della situazione di ciascun lavoratore/lavoratrice, si dovrà prevedere che nella busta paga di ogni mese venga inserito il resoconto delle ore svolte giornalmente, con relative timbrature in entrata ed uscita.

Per le aperture domenicali e festive si ribadisce il carattere volontario della prestazione lavorativa, e si richiede l'estensione del riconoscimento della maggiorazione del 130 %, più il recupero compensativo a tutti i dipendenti. La normale distribuzione settimanale dell'orario pertanto dovrà essere fissata dal lunedì al sabato.

La programmazione delle domeniche dovrà essere oggetto di definizione frutto della contrattazione decentrata. Fermo restando tutte le tutele della Legge 626 relative alla salute fisica dei lavoratori impegnati nei reparti

freschi, si chiede introdurre una indennità di disagio per questi lavoratori e lavoratrici che operano nei settori interessate da basse temperature, anche se non direttamente operanti nelle celle frigorifere.

Sempre in tema di organizzazione del lavoro, fermo restando il limite di 32 settimane su 6 giornate lavorative definito dal contratto integrativo aziendale del 1999, allo scopo di ridurre la conflittualità prodotta in alcuni casi su tale specifico argomento, la programmazione delle ferie lunghe e delle turnazioni deve essere anticipata al mese di dicembre. Il periodo interessato dalle ferie estive sarà compreso tra il mese di giugno e settembre.

Le organizzazioni sindacali dichiarano non più percorribile la strada della progressiva estensione del numero delle settimane lavorative su 6 giorni per il personale assunto prima del 1993 in cambio di elementi salariali variabili, come avvenuto con il contratto integrativo aziendale del 1999.

6. Appalti

Per gli appalti concernenti attività accessorie a quelle tipiche delle unità produttive, fermo restando quanto previsto dall'art. 163 del CCNL, l'azienda deve impegnarsi a concludere appalti con imprese che siano in regola con tutte le licenze e autorizzazioni richieste per l'esercizio della relativa attività a verificare che sia applicato il contratto collettivo nazionale di riferimento e a garantire il rispetto delle norme contenute nel D. Leg. n. 626.

Nel caso di ricorso a cooperative di servizi l'azienda deve stabilire nel capitolato d'appalto l'applicazione del CCNL di riferimento a tutti i lavoratori, anche qualora essi operino in qualità di soci della cooperativa.

Ai dipendenti delle società in appalto deve essere garantito l'accesso alla mensa e, se necessario, la predisposizione di uno spogliatoio.

7. Salario

Si ribadisce che il sistema del salario variabile nel nuovo modello parametrico dovrà garantire, nelle quantità anche nelle condizioni di peggior favore, di non scendere al di sotto le attuali condizioni.

Il futuro impianto di salario variabile dovrà trovare applicazione in tutte le unità produttive del Gruppo Metro presenti in Italia.

Si richiede la rivalutazione del montante massimo di premio variabile a 1.400 euro annui. Detto montante dovrà essere ripartito secondo le seguenti proporzioni:

Il 20% a fronte della flessibilità organizzativa consolidata, come da impegni assunti alla stipula del contratto integrativo aziendale del 1999, per i lavoratori legati al ricovero ospedaliero, eventuale convalescenza sino ad un massimo di 90 giorni, del danno professionale, l'infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria e facoltativa. Di cui il 50% andrà attribuito al confronto a livello decentrato, territoriale e/o di unità produttiva, collegandolo agli interventi organizzativi e alle altre misure assegnate al confronto decentrato dal futuro contratto integrativo aziendale. La metà di tale quota dovrà comunque in caso di mancato accordo a livello decentrato in ordine ai regimi dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità soddisfare esigenze di esigibilità da garantire la salvaguardia del salario di fatto conseguito dai lavoratori della Metro nel periodo di vigenza del contratto integrativo del 1999.

Il 20% a fronte della flessibilità organizzativa consolidata, come da impegni assunti alla stipula del contratto integrativo aziendale del 1999;

Il 20% al parametro del contributo netto;

Il restante 50% andrà attribuito al confronto a livello decentrato, territoriale e/o di unità produttiva, collegandolo agli interventi organizzativi e alle altre misure assegnate al confronto decentrato dal futuro contratto integrativo aziendale. La metà di tale quota dovrà comunque in caso di mancato accordo a livello decentrato in ordine ai regimi dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità soddisfare esigenze di esigibilità da garantire la salvaguardia del salario di fatto conseguito dai lavoratori della Metro nel periodo di vigenza del contratto integrativo del 1999.

Il 20% a fronte della flessibilità organizzativa consolidata, come da impegni assunti alla stipula del contratto integrativo aziendale del 1999;

Il 30% al parametro del contributo netto;

Il restante 50% andrà attribuito al confronto a livello decentrato, territoriale e/o di unità produttiva, collegandolo agli interventi organizzativi e alle altre misure assegnate al confronto decentrato dal futuro contratto integrativo aziendale. La metà di tale quota dovrà comunque in caso di mancato accordo a livello decentrato in ordine ai regimi dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità soddisfare esigenze di esigibilità da garantire la salvaguardia del salario di fatto conseguito dai lavoratori della Metro nel periodo di vigenza del contratto integrativo del 1999.