

Gruppo Feltrinelli, Piattaforma rinnovo CIA 23/02/2001

PIATTAFORMA GRUPPO FELTRINELLI

Premessa

Gli scenari sono in evoluzione.

Fenomeni di tipo economico e normativo continuano ad interessare il settore della distribuzione organizzata (Legge Bersani; presenza sempre pi marcata nel mercato italiano delle principali aziende multinazionali; sviluppo delle-commerce); tali fenomeni interessano anche lambito nel quale opera il Gruppo Feltrinelli (libri e musica); esempi evidenti sono: l'arrivo in Italia di un gruppo multinazionale come FNAC, il consolidamento di Virgin e di aziende italiane quali: Messaggerie e Mondadori; Zivago - Amazon.

Va registrata una evoluzione nelle prospettive di sviluppo che la Direzione Aziendale Feltrinelli ha confermato di voler perseguire utilizzando risorse interne, ma anche ricorrendo a forme di finanziamento esterne tradizionali; sviluppo sia con le formule classiche specializzate, sia, anche costituendo societad hoc, con nuovi format di piccole e di grandi dimensioni, per la distribuzione di libri e di musica.

Con la sottoscrizione degli accordi 20 luglio 2000, lo stesso scenario delle relazioni sindacali in evoluzione. Pur essendo le aziende classiche, come quelle di nuova costituzione, entitgiuridicamente distinte, la possibilitdi un unico confronto negoziale puconsentire la regolamentazione comune, o simile, di importanti istituti contrattuali.

Andranno pertanto individuati quegli argomenti contrattuali da valersi per lintero Gruppo, quelli che continueranno a riferirsi alle diverse specificitesistenti, nonch quelli per le nuove realt

1. Sfera di applicazione

Ferme restando le condizioni in essere previste nellAccordo aziendale Librerie Feltrinelli, ed in quello FINED Ricordi, un contratto aziendale che intende rivolgersi al futuro deve identificare gli istituti normativi e salariali esigibili da tutti i lavoratori del Gruppo: Feltrinelli Librerie, RicordiMediaStores, Fer-Net, ecc. come andranno definiti gli aspetti peculiari di ogni singola azienda e di punto vendita, cianche in riferimento ai processi di sviluppo.

Vanno altresidentificate e sviluppate tutte le possibili armonizzazioni dei trattamenti.

2. Diritti di informazione, Relazioni Sindacali, Sicurezza, Benessere sul posto di lavoro

Il consolidamento del sistema di relazioni sindacali per il Gruppo si costruisce mediante un costante flusso di informazioni ai diversi livelli: punto vendita, territoriale e nazionale; e attraverso un confronto preventivo sui temi che hanno incidenza sulla componente lavoro.

In questo contesto vanno meglio definite anche le modalitper l'esercizio del diritto di assemblea e della fruibilitdei permessi sindacali.

Sempre nel contesto del Gruppo possono essere definiti gli aspetti legati alla sicurezza, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e alle condizioni perch gli stessi possano svolgere compiutamente il loro ruolo sia per le materie tipiche del RLS che per quelle legate al benessere sul posto di lavoro.

Un accordo quadro puessere utile affinche in ogni locale possano poi essere concordate regolamentazioni anche in materia di uso di strumenti a salvaguardia del patrimonio aziendale, controlli a distanza e trattamento dei dati personali.

3. Politiche degli Orari

Fra i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo la richiesta di poter meglio disporre del proprio tempo libero forte e generalizzata. Al contempo, la sempre pi marcata liberalizzazione del settore commerciale rischia di uniformare i colori del calendario al solo nero lavorativo.

La politica di compressione delle prestazioni straordinarie che lazienda ha operato nellultimo periodo, non essendo stata compensata da risorse nuove in aggiunta (e difficilmente potrebbe esserlo nel breve periodo con persone giqualficate ed esperte); la stessa evoluzione tecnologica che non riesce, ancora, a surrogare carenze di organico; rendono evidenti le ripercussioni sul livello di assistenza al cliente e di qualitedel servizio.

Nel tenere conto delle specificitaziendali e di punto vendita, va concordato un piano, definendone anche le modalittemporali, per giungere ad una nuova organizzazione degli orari di apertura e di lavoro; organizzazione che metta in conto un piano di nuove assunzioni stabili.

Vengono inoltre individuate le seguenti azioni prioritarie:

- migliorare tutte quelle procedure legate alla prevedibilitdegli eventi mediante una calendarizzazione concordata: delle aperture, delle ferie, delle assunzioni di rinforzo,
- prevedere nellaccordo nazionale i diversi regimi di orario (su 4, 5 o sei giorni lavorativi settimanali); le forme di fruizione dei permessi sia R.O.L. (riduzione orario di lavoro), quanto quelli per le festivitsoresse, anche mediante lutilizzo di una parte dei permessi in aggiunta alle ferie;
- prevedere le modalitdi fruizione delle ferie;
- regolamentare il lavoro domenicale

· regolamentare il lavoro festivo

Sulla base dei diversi regimi e moduli previsti dall'accordo nazionale, in ogni punto vendita andranno definite le modalità operative.

Va data regolamentazione negoziale a missioni, trasferte, lavoro fuori sede definendo sia gli aspetti normativi che quelli salariali.

4. Percorsi Professionali

La valorizzazione della professionalità della qualità del servizio erogato avranno un'importanza crescente.

Vanno meglio definiti i percorsi di formazione professionale nonché quelli di aggiornamento prevedendo programmi, per la parte teorica e per quella pratica, sia interni che esterni. Vanno rivisitate le qualifiche e le mansioni alla luce dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Si tratta inoltre di individuare le specificità di ogni singolo formato.

5. Tipologie di Rapporto di lavoro

Va aperto il confronto per l'applicazione concordata in sede aziendale dei recenti provvedimenti che hanno rivisitato le normative sul lavoro quali ad es. Part Time, Lavoro Temporaneo, Apprendistato, Lavoro a termine, Congedi parentali, Orario di lavoro,

6. Previdenza ed Assistenza integrativa.

Vanno definite le modalità di adesione al fondo di previdenza integrativa, va valutata l'opportunità di poter accedere a forme di assistenza sanitaria integrativa.

7. Retribuzione

Anche in riferimento agli Accordi Interconfederali in essere, si chiedono incrementi salariali coerenti con i precedenti rinnovi dei Contratti Integrativi Aziendali vigenti.

Bologna, 23.02.2001

FILCAMS CGIL NAZIONALE

Coordinamento Nazionale delle Strutture e dei Delegati Gruppo Feltrinelli