

Magazzini Gabrielli, Piattaforma rinnovo CIA 8/07/2009

PIATTAFORMA RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE GRUPPO MAGAZZINI GABRIELLI SpA

PREMESSA

Lampio sviluppo delle diverse formule commerciali realizzato dal Gruppo in diverse regioni d'Italia, l'instaurarsi di relazioni sindacali a livello territoriale e la definizione di accordi che implementano nei singoli punti di vendita la normativa contrattuale, rendono necessario l'avvio di un confronto finalizzato alla realizzazione di regole condivise e omogenee nel duplice obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e la competitività dell'impresa.

La valorizzazione delle risorse umane costituisce in particolare una necessità costante ed un fattore chiave di successo in aziende quali quelle commerciali in cui la competitività è legata strettamente anche alla capacità professionalità dei lavoratori.

La motivazione del personale in tale ottica rappresenta un patrimonio da preservare e sviluppare anche attraverso l'individuazione di norme contrattuali capaci di cogliere le specificità aziendali.

In questo spirito le Organizzazioni Sindacali presentano le richieste per la definizione del primo contratto integrativo di gruppo, articolate nei paragrafi dall'1 all'11 del presente testo.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le richieste avanzate nella presente piattaforma dovranno valere per tutti i dipendenti di società riconducibili al perimetro aziendale del Gruppo Magazzini Gabrielli SpA intendendosi per tale, in via esemplificativa ma non esaustiva, i punti vendita ad insegna Oasi, Maxi Tigre, Tigre, Dis, nonché i centri di distribuzione e la sede centrale.

2. RELAZIONI SINDACALI

In considerazione della politica di sviluppo attuata dal gruppo in virtù della quale si è determinata una presenza dei punti di vendita in oltre cinque regioni di Italia, si ritiene necessario definire un quadro di relazioni sindacali articolato su due livelli: nazionale e territoriale e/o di punto vendita rafforzando in particolare il diritto ad una informazione preventiva e alla consultazione dei lavoratori coscome disposto dal vigente CCNL e dal Dlgs 6 febbraio 2007 n. 25.

L'informazione e il confronto con le rappresentanze dei lavoratori finalizzato alle intese, costituiscono infatti un valido strumento per cogliere le esigenze di partecipazione attiva dei lavoratori e per consentire un'adeguata conoscenza delle problematiche aziendali.

Si richiede pertanto che i due livelli in cui dovrà articolarsi il sistema delle relazioni sindacali prevedano il confronto e l'informazione, con le modalità sopra descritte, come elencate al sub. a) e b):

a) Livello nazionale

Annualmente e/o ogni volta che si renderà necessario, su richiesta di una delle parti, l'azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, alla presenza delle strutture territoriali e le RSU/RSA, dati ed informazioni sulle materie rientranti nel diritto di informazione individuate dal CCNL TDS e nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali, oltre che sull'andamento dei parametri definiti per l'erogazione del salario variabile.

L'informazione ed il confronto a tale livello, dovranno riguardare, oltre a quanto già previsto in materia di diritti informazione dal CCNL Terziario, quanto segue:

strategie aziendali (sviluppo, investimenti, nuove aperture, politiche commerciali, franchising);
andamento economico dell'azienda (anche con la comunicazione dei dati di bilancio più rilevanti);
processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, suddivisione di genere, livelli di

inquadramento);
appalti e terziazioni;
forme di incentivazione collettiva;
piani formativi aziendali;
effetti della legge 125/1991. strategie aziendali (sviluppo, investimenti, nuove aperture, politiche commerciali, franchising);
andamento economico dell'azienda (anche con la comunicazione dei dati di bilancio pi rilevanti);
processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, suddivisione di genere, livelli di inquadramento);
appalti e terziazioni;
forme di incentivazione collettiva;
piani formativi aziendali;
effetti della legge 125/1991.

b) Livello territoriale e/o di unitproduttiva

Si ritiene, altresì necessario, che il sistema di relazioni sindacali a livello decentrato, sia orientato a

privilegiare lo scambio di informazioni ed il confronto finalizzato alle intese, in particolare sulle seguenti tematiche:

COMMISSIONE PARITETICA

Per la distribuzione del lavoro Paritetica istituita con il Cia del 04.03.1986 si ritiene possa essere ancora costruttiva e soprattutto utile per alcune tematiche e pertanto se ne conferma la validità ma tenuto conto delle difficoltà operative e delle scelte riferite a tale organismo ai fini di carattere contrattuale, si chiede di rivedere gli organici per il 2014 e di adeguare il compenso dei dipendenti a quello delle altre unità operative erogabili dal salario variabile annuale;

2. DIRITTI SINDACALI

- percorsi formativi di aggiornamento professionale, anche relativi alla formazione continua;
- trasferimenti e mobilità interna;

Nelle attività di formazione dei dipendenti RSU/RSA e in linea con la volontà espressa in premessa di favorire il controllo della gestione e dell'attività aziendale da parte dei diversi enti rappresentativi del lavoro e la compattezza delle attività, si chiede di applicare i permessi necessari per lo svolgimento della funzione di rappresentanza (RSU/RSA).

- appalti, terziarizzazioni, informatizzazione ed innovazioni tecnologiche.

Tale ampliamento dovrebbene essere realizzato non computando nel monte ore permessi le ore destinate agli incontri convocati dall'azienda e alla trattativa per la definizione del CIA.

Inoltre, essendosi negli ultimi anni ampliata la presenza della Società in termini di punti vendita, che di regioni, a cui corrisponda la costituzione di un numero maggiore di RSU/RSA si rende necessario riconfermare il Coordinamento Interregionale. Conseguentemente si chiede di aumentare il monte ore biennale, previsto nei precedenti Cia, per il funzionamento dell'organismo.

Resta comunque inteso che le attività sindacali sono riferibili al Gruppo Magazzini Gabrielli SpA nel suo insieme.

3. SALUTE E SICUREZZA - RLS

Prevenzione

Nel rispetto e nell'applicazione delle norme vigenti a tutela della salute dei lavoratori (Testo Unico Dlgs. 81/08) in condivisione con i RLS o in assenza con le RSU/RSA, si dovrebbe prevedere un calendario di assemblee nelle varie filiali ai fini della formazione/informazione dei lavoratori sui temi della sicurezza.

R.L.S.

Le parti si impegnano a favorire le elezioni di almeno un rappresentante in ogni realtà aziendale del Gruppo Magazzini Gabrielli.

Agli stessi dovrebbene essere garantita la relativa formazione attraverso corsi che rilascino attestati riconosciuti a norma di legge, anche per tramite degli Enti Bilaterali.

Come previsto nel recente T. U. sulla sicurezza, si chiede che venga consegnata copia della relazione dei rischi a ciascun RLS.

La suddetta relazione dei rischi dovrebbene riportare le norme relative alla sicurezza, il suo campo di applicazione e quali lavoratori coinvolge. La relazione dovrebbene essere oggetto di informazione per quei lavoratori che operano all'interno delle singole unità produttive, ma che non sono alle dirette dipendenze dell'azienda stessa.

4. MERCATO DEL LAVORO

Alla luce delle novità introdotte dalle normative in materia di mercato del lavoro, si ritiene utile avviare un percorso di confronto in merito al ricorso alle diverse tipologie contrattuali con particolare riferimento ai contratti a termine ed agli apprendisti, anche al fine di migliorare alcune condizioni e di favorirne la stabilizzazione.

Relativamente ai contratti part time si richiede invece di verificare lo stato di applicazione della normativa contrattuale e di legge relativa alle clausole elastiche e flessibili anche al fine di migliorarne il trattamento economico e normativo previsto a livello nazionale.

5. ORARIO DI LAVORO

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si chiede di definire modalità applicative dell'orario di lavoro in relazione alle diverse tipologie di assunzione specificatamente per i full time e i part time, con riguardo all'articolazione dei diversi nastri orari, stabilendo una programmazione della distribuzione dell'orario di lavoro quadri settimanale e demandando al confronto territoriale e/o di punto vendita le diverse modalità attuative.

In considerazione del fatto che l'azienda ha proceduto ad uniformare l'orario di lavoro a 38 ore settimanali in tutte le realtà aziendali, come previsto dall'art. 116 lettera c) del CCNL TDS, con l'assorbimento complessivo delle ore di riduzione dell'orario (permessi retribuiti) pari a 72 ore annuali, si richiede di verificare la corretta

applicazione della disposizione contrattuale che prevede che le ore di straordinario decorrano dalla 39ma ora e le modalità di riproporzionamento degli orari part time. -

In linea con lo spirito che ha animato la realizzazione di un orario di lavoro settimanalmente più breve, che quello di liberare tempi più ampi alla vita privata, si richiede inoltre di confermare, come previsto nei precedenti Cias, la possibilità di commutare in ferie le due festività sopresse per i lavoratori che ne facciano specifica richiesta.

Nel caso particolare degli addetti alla cassa e comunque per tutti quei lavoratori che operano nei reparti serviti, si sono riscontrate problematiche relative alla gestione degli orari coincidenti con la chiusura del punto vendita, pertanto si chiede di definire turni di lavoro che prevedano il termine dell'attività almeno nella mezz'ora successiva alla chiusura del negozio, al fine di permettere lo svolgimento di un servizio ottimale anche agli ultimi clienti, nonché le operazioni necessarie alla chiusura stessa nell'ambito dell'orario di lavoro.

È necessario inoltre, che per gli addetti alla cassa, sia incluso nell'arco del turno di lavoro anche il tempo necessario al completamento delle operazioni conseguenti alla chiusura di cassa che costituiscono prestazione di lavoro effettivo.

6. LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

A seguito delle modifiche intervenute in materia di lavoro domenicale e festivo, nonché della regolamentazione di tale istituto adottata unilateralmente dall'azienda in molte realtà del Gruppo, si chiede di addivenire a soluzioni condivise per la gestione delle prestazioni lavorative in dette giornate.

In particolare si chiede che la definizione dei presidi necessari all'apertura siano ricercati sulla base della manifestazione di volontà del lavoratore alle prestazioni domenicali e festive.

A tal fine si richiede l'attivazione di specifici momenti di confronto a livello territoriale da tenersi di norma all'inizio dell'anno per verificare i calendari delle aperture in deroga definite dai Comuni, stabilire i presidi necessari e raccogliere la disponibilità dei lavoratori. Qualora quest'ultime non fossero sufficienti, nel medesimo incontro le parti si attiveranno per individuare le soluzioni che si renderanno necessarie.

Resta inteso che il lavoro svolto durante le deroghe domenicali e festive dovrà avere prevalentemente il carattere della straordinarietà considerandolo a tutti gli effetti quale lavoro festivo e retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL implementata del 10%.

Si chiede inoltre di prevedere un trattamento diversificato per le deroghe del periodo natalizio (ultima domenica di novembre-6 gennaio, comprese le festività intercorrenti in tale periodo).

7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il Gruppo Magazzini Gabrielli SpA ha istituito nel 2004 di un Fondo di Solidarietà denominato Pietro e Michele Gabrielli con lo scopo di intervenire a sostegno dei dipendenti per alcune prestazioni sanitarie, anche rivolte ai familiari degli stessi.

A seguito dell'istituzione, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa, che per ampia platea a cui si rivolgono permettono una copertura maggiore sia dal punto di vista della tipologia della prestazione che dell'indennizzo previsto, le Parti hanno ritenuto, pur confermando la bontà dell'attività del Fondo costituito in seno all'azienda di superarlo e quindi di attivare la iscrizione al Fondo contrattuale Est.

In merito all'ingresso nel Fondo Est, l'azienda si riserva di attivare alcune verifiche sulla possibilità di mantenere attivo il Fondo Pietro e Michele Gabrielli almeno per la parte di sostegno rivolto ai familiari dei lavoratori o con altre finalità.

Avendo le Organizzazioni Sindacali espresso, da tempo, un giudizio favorevole su tale riconversione, si chiede di dare applicazione alle intese raggiunte in sede di incontro e di completare il percorso individuato.

8. INFORTUNI E MALATTIA

In considerazione della sussistenza nella precedente contrattazione aziendale, del diritto all'anticipazione dell'indennità carico INAIL in caso di infortunio, si chiede che l'azienda aggiorni la necessaria convenzione ex art. 70 del DPR n. 1124/1965 a fronte del tempo trascorso e l'ampliamento della realtà del Gruppo Magazzini Gabrielli SpA.

Per quanto concerne la malattia, vista la complessità del calcolo del periodo di comporto nel settore, si richiede la evidenziazione in busta paga dei giorni di malattia effettuati o in subordine l'invio di una

comunicazione inviata a mezzo raccomandata a/r al lavoratore al 160esimo gg. di malattia nella quale sia data informazione dell'approssimarsi del periodo di compimento e della possibilità di richiedere una aspettativa non retribuita ex art. 173 Sezione IV del CCNL terziario distribuzione e servizi.

9. FERIE

Si richiede di mantenere ed estendere a tutti i punti di vendita e unit del Gruppo la normativa prevista in materia di ferie dal CIA del 27/12/1980 in virt della quale sono previsti turni di ferie estive di due settimane da collocarsi nel periodo estivo intendendosi per tale il periodo che va dal 1 giugno al 31 agosto per i punti di vendita non ubicati nelle zone di mare e dal 1 giugno al 15 settembre per i punti di vendita dislocati invece in localit marittime.

10. SALARIO

Nei contratti integrativi stipulati in precedenza dalla Magazzini Gabrielli veniva normato il salario di secondo livello attraverso un premio aziendale fisso riconvertito negli anni in premio ad personam, ed un sistema di salario variabile abbandonato nel corso del tempo. Si richiede pertanto di verificare ed approfondire la tematica del premio aziendale e di concordare un impianto di salario variabile legato a parametri di redditivit e produttivit qualit

11. DECORRENZA E DURATA

Premettendo che la sussistenza di diversi contratti di secondo livello imporrebbe la realizzazione di un testo unico che raccolga la disciplina esistente in un testo condiviso, nell'obiettivo di valorizzarne il contenuto e favorirne la diffusione e la conoscenza a tutti i lavoratori dell'azienda, per quanto non specificatamente richiamato nelle richieste articolate nei paragrafi precedenti, si provvederalla collazione dei testi dei precedenti CIA per le parti non rinnovate dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

L'accordo che si andr definire decorrer dalla data della sua effettiva stipula e avr la durata che le parti concorderanno intendendosi rinnovato, se non disdetto tre mesi prima della scadenza e rester in vigore fino a quando non sar sostituito dal successivo contratto integrativo aziendale.