

Esselunga, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 11/12/2009

Ipotesi Piattaforma PER IL RINNOVO DEL CIA ESSELUNGA

Le segreterie nazionali di Filcams Fisascat e Uiltucs esprimono il proprio apprezzamento per l'intesa raggiunta il 24 novembre con la direzione risorse umane di Esselunga, nella quale viene stabilito il percorso del negoziato che dovrà affrontare temi importanti relativi all'organizzazione del lavoro.

Tale negoziato pur avendo definito tempi e modalità precise su alcuni temi, che concordemente si sono ritenuti prioritari, si inserisce nel più complesso confronto per il rinnovo del CIA scaduto ormai da tempo. In questo quadro il coordinamento nazionale unitario Filcams Fisascat e Uiltucs, al fine di accelerare i tempi, ha dato alla segreteria nazionale unitaria il compito di elaborare questa ipotesi di piattaforma che ora viene portata alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

CAMPO APPLICAZIONE

Il CIA si dovrà applicare a tutti i dipendenti del gruppo ESSELUNGA: punti vendita, uffici, stabilimenti e Atlantic.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Alla luce di quanto contenuto nel CIA, si ritiene necessario armonizzare le nuove normative contrattuali con le normative aziendali in materia di organizzazione del lavoro. In particolare:

orari modulari: si richiede una discussione sulle turnazioni in atto, rivedendo le divisioni tra le varie mansioni, cercando di rispondere alle esigenze dei tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, superando turnazioni che non prevedano una rotazione equa degli orari più disagiati. Tale confronto, preceduto dal confronto nazionale sui criteri generali, dovrà articolarsi per la sua concretizzazione a livello territoriale e/o di singoli punti vendita.

lavoro domenicale: si chiede che l'organizzazione del lavoro contenente la prestazione lavorativa domenicale sia fondata su criteri condivisi e concordati attraverso un negoziato a livello territoriale e/o di punto vendita.

A tale livello, anche tenendo conto delle normative regionali e delle specificità territoriali, dovranno essere definiti i seguenti criteri:

La programmazione annuale

I presidi necessari per garantire il personale sufficiente all'apertura.

Dovranno data prioritaria disponibilità individuale alla prestazione domenicale da raccogliere entro il 31 dicembre. In questo quadro dovranno essere riviste le percentuali di maggiorazione:

deve essere garantita la rotazione tra tutto il personale, garantendo pari diritti e impegni normativi a tutti i lavoratori e lavoratrici prescindendo dalle tipologie contrattuali di assunzione. La programmazione annuale I presidi necessari per garantire il personale sufficiente all'apertura.

Dovranno data prioritaria disponibilità individuale alla prestazione domenicale da raccogliere entro il 31 dicembre.

deve essere garantita la rotazione tra tutto il personale, garantendo pari diritti e impegni normativi a tutti i lavoratori e lavoratrici prescindendo dalle tipologie contrattuali di assunzione.

da 15 a 20 60%

oltre il 20 70%

da 1 a 3 30%

da 4 a 7 40%

da 7 a 14 50%

da 15 a 20 60%

oltre il 20 70%

da 1 a 3 30%

da 4 a 7 40%

da 7 a 14 50%

da 15 a 20 60%

oltre il 20 70%

DIRITTO DI INFORMAZIONE definite le procedure di verifica dell'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di
procedere a idonei processi di consolidamento del personale in capo ai RILCAZIONI SINDACALI.

Part time: dovranno essere definite le procedure di verifica dell'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di
protezione e del processo di consolidamento del personale in capo ai RILCAZIONI SINDACALI, stabilimento, uffici e servizi,
relativamente ai temi esposti di seguito, deve essere supportata da documentazione cartacea fornita
semestrale, nel rispetto delle esigenze di riservatezza dei dati sensibili.

organizzazione del lavoro: turni apertura etc.,

organici e loro composizione, dei singoli punti vendita, stabilimenti, uffici e servizi, distribuiti per
inquadramento di appartenenza e mansioni,

per genere etipologia di rapporto (tempo pieno, tempo parziale e relative fasce degli orari.)

comunicazione relativa al lavoro in orario supplementare e straordinario previste dal CCNL e dal Vigente
CIA,

informazioni relative ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unitproduttive

dati relativi all'andamento del Salario variabile,

organizzazione del lavoro: turni apertura etc.,

organici e loro composizione, dei singoli punti vendita, stabilimenti, uffici e servizi, distribuiti per inquadramento di appartenenza e mansioni,

per genere e tipologia di rapporto (tempo pieno, tempo parziale e relative fasce degli orari.)

comunicazione relativa al lavoro in orario supplementare e straordinario previste dal CCNL e dal vigente CIA,

informazioni relative ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive

dati relativi all'andamento del Salario variabile,

SICUREZZA SUL LAVORO

Con l'obiettivo di dare la massima applicazione al TU n. 81 e alla precedente legge 626, per salvaguardare la salute degli operatori, si chiede un confronto periodico a livello nazionale al fine di armonizzare l'applicazione delle normative in tutti i punti vendita, e superare eventuali contenzioni in materia di sicurezza.

Con questo obiettivo si richiede la costituzione di una commissione paritetica nazionale alla quale assegnare i compiti esposti nel comma precedente.

Si richiede che nei punti vendita vi sia un maggior coinvolgimento del/della delegato/a alla sicurezza nell'attività di prevenzione e di salvaguardia alla salute.

STABILIMENTI

Si richiede un confronto specifico a livello territoriale per rivedere gli inquadramenti di quelle professionalità che oggi non trovano risposta nell'attuale CIA.

Si richiede un incremento della maggiorazione notturna al 40% per quei lavoratori/lavoratrici che ruotano su turni h24

Anche in considerazione dei carichi di lavoro presenti negli stabilimenti si chiede che dopo un periodo di 5

anni venga data la precedenza a questi operatori nelle richieste di trasferimento nei punti vendita.
Data la specificità del sistema produttivo di questi stabilimenti, si richiede all'azienda un quadro preciso dei piani di sviluppo e dei relativi investimenti.

SALARIO VARIABILE

Fermo restando l'attuale istituto incentivante previsto dal CIA, si chiede l'introduzione, ad integrazione dell'esistente, di un parametro maggiormente verificabile e il cui modello si ispiri al rapporto tra fatturato e personale, con alcuni correttivi legati alla tipologia del punto vendita ed al numero di giorni di apertura del punto vendita.

Roma 11 dicembre 2009

Le segreterie nazionali
FILCAMS FISASCAT UILTUCS