

Coop Estense - Comunicato unitario 01/07/2013

Segreterie Nazionali

Comunicato ai lavoratori

Il giorno 28 Giugno e nella notte tra il 28 il 29 si svolta la trattativa con Coop Estense per il contratto integrativo aziendale. La trattativa non ha trovato una sintesi condivisa delle parti e Coop Estense ha dichiarato l'indisponibilit  a continuare il confronto con i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questi i punti che sono stati affrontati in trattativa:

Relazioni sindacali

Si

deciso di ripristinare il vecchio testo del contratto integrativo e di avviare successivamente una fase di revisione che aggiorni il testo.

Quadri direttivi

La cooperativa ha dichiarato di voler rimandare a settembre la discussione su questo capitolo dando disponibilit  ad incontrarci.

Organizzazione del lavoro

stato uno dei punti pi  critici della trattativa su cui non si trovato un accordo.

Coop Estense chiede di eliminare il capitolo sull'organizzazione del lavoro e di demandare all'unit  produttiva il semplice confronto sui criteri senza la possibilit  di contrattare l'organizzazione del lavoro perch    troppo vincolante per la produttivit  dell'impresa. Abbiamo dichiarato che l'organizzazione del lavoro non pu  essere considerata un vincolo ma che quei limiti sono essenziali alla conciliazione con la vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori. evidente che un rinnovo gi  difficile

stato ulteriormente appesantito dall'evidente tentativo della Cooperativa di togliere qualsiasi potere contrattuale alle rappresentanze sindacali sull'organizzazione del lavoro, provando a confinarlo in procedure di confronto che non hanno nessun obbligo di raggiungimento di intese condivise, ma che lascia la cooperativa mano libera su orari, modifiche dei turni, numero di spezzati, riposo giornaliero e settimanale. La cooperativa ha inoltre richiesto, e le organizzazioni lo hanno respinto, la possibilit  di derogare, ripetutamente e per diversi motivi, al riposo giornaliero di 11 ore ritenendo normale garantirlo solo per 3 giorni a settimana.

Rispetto alla richiesta delle organizzazioni sindacali di rendere stabile la programmazione degli orari dei part-time al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la conciliazione dei tempi di vita la cooperativa ha dato soltanto la disponibilit  a istituire una commissione che si prefissi questo obiettivo.

Incrementi di orario per il part-time

La cooperativa ha dato disponibilit  ad incrementare fino a 200 ore l'orario di lavoro per 750 part-time attraverso clausole elastiche e ad assumere 50 persone. Le organizzazioni sindacali hanno accolto favorevolmente questa proposta anche se la cooperativa ha dichiarato di voler assegnare unilateralmente ai singoli lavoratori gli incrementi d'orario pur dichiarando di dare di massima priorit  ai lavoratori con orario annuo pi  basso.

La cooperativa ha inoltre respinto la richiesta delle organizzazioni sindacali di incrementare gli orari dei 67 part-time che oggi sono a 800 ore.

Lavoro domenicale e festivo

Questo

stato un altro punto critico che ha determinato l'impossibilit  di trovare un accordo: la cooperativa ha offerto la maggiorazione festiva e domenicale retribuita con il 50%

per le prime 10 domeniche lavorate il 55% per le seconde 10 e il 60% dalla 21^a domenica. A queste si aggiunge il 35% di maggiorazione qualora la prestazione venga fatta in straordinario o supplementare. Abbiamo chiesto alla cooperativa di poter incrementare queste maggiorazioni perché troppo distanti da quelle che venivano applicate soprattutto in Emilia, le uniche disponibilità trovate sono state nell'ambito dell'incremento del salario variabile in virt

della quantit di domeniche lavorate, seppur le organizzazioni sindacali hanno valutato la possibilit di trovare una mediazione in questo ambito la cooperativa ha dichiarato che tali incrementi dovessero comunque rimanere nei limiti percentuali di utile destinato al salario variabile. Abbiamo totalmente respinto questa possibilit

in quanto non ci sarebbe un reale incremento della retribuzione per il lavoro domenicale ma semplicemente si andrebbe a togliere un pezzo di salario variabile da tutti i lavoratori per dedicarlo alle domeniche.

Si

poi deciso di verificare la possibilit

di diminuire il carico individuale di prestazioni domenicali e festive dei singoli lavoratori e la cooperativa ha dato disponibili

dichiarando che si potrebbe limitare tali prestazioni a due su quattro o a due su tre nell'arco del mese

demandando la definizione al confronto territoriale per verificare le necessit

di presidio.

Ferie

La cooperativa ha dichiarato di voler eliminare il titolo del contratto integrativo sulla programmazione delle ferie che stabiliva l'obbligo di garantire periodi continuati di ferie nel periodo estivo dichiarando che insostenibile con le necessit

di presidio e con l'organizzazione del lavoro. Le organizzazioni sindacali hanno dichiarato che la garanzia di settimane di ferie attaccate nel periodo estivo

una regola irrinunciabile e quindi

stata respinta la richiesta di Coop Estense.

Mensa

La cooperativa ha dichiarato di non voler pi applicare quanto previsto nel Contratto Integrativo precedente.

Professionalit e IPR

Anche questo

stato un titolo molto discusso su cui non si

trovato un accordo finale. Nonostante le note difficult

su questa materia c'

stata la possibilit

di fare un confronto aperto. Le organizzazioni sindacali hanno dichiarato la disponibili

a condividere un percorso sperimentale d'applicazione del IPR che potesse premiare i lavoratori con una valutazione positiva della prestazione ma non

stato possibile, anche in virt

della sospensione della trattativa, confrontarci pienamente sugli strumenti di valutazione.

Di massima

condivisibile che si valuti la prestazione lavorativa nell'ambito della conoscenza e della capacit

di vendita del prodotto, dell'allestimento del banco o comunque su tutti quei criteri che non rischiano di

valutare, quindi giudicare, le persone per quello che sono e non per come lavorano, criteri come l'igiene personale o la sobriet

di comportamento sono totalmente inaccettabili.

Per quanto riguarda la richiesta delle organizzazioni sindacali di mantenere una quota fissa di indennit

di funzione e speciali di funzione la cooperativa l'ha accolta per un massimo del 50% medio dei valori

precedenti. Le organizzazioni sindacali hanno dato disponibili

a mediare in questi termini ma

rimasta ancora da verificare la modalit

di assegnazione delle indennit

che secondo l'impresa verrebbero tolte, anche come ad personam, qualora venga cambiato ruolo agli

addetti, praticando di fatto un demansionamento unilaterale.

Per tutti questi motivi sul sistema della professionalit

e di riconoscimento del IPR non

stata trovata una soluzione.

Salario variabile

Su questo capitolo si

trovata una possibile sintesi che divide il salario in due parti: una prima parte di salario variabile legato

all'utile e al costo del lavoro e agli ammanchi inventariali, simile a quello precedente, da erogare a fine anno

per un massimo di € 1000 sul raggiungimento degli obiettivi; una seconda parte di salario variabile staccata dal resto e basata su obiettivi di vendite mensili che possa erogare quote di variabile da € 30 a € 50 al mese per tutti gli addetti fino ad un massimo di 600€ annue.

Non

stata per

condivisa la scelta dell'impresa di rendere questa parte mensile una indennità e non una quota di salario variabile, alternativa all'IPR, e non raggiungibile, dai lavoratori che concorrono per l'IPR. Inoltre, chi ha l'insufficienza nella scheda di valutazione contribuisce comunque al raggiungimento degli obiettivi di vendita del reparto o del Punto Vendita e non può essere discriminato.

Salario fisso aziendale

Nonostante la richiesta delle organizzazioni sindacali di mantenere vigente questo istituto anche per i nuovi assunti la cooperativa ha dichiarato la totale indisponibilità

. Abbiamo valutato la possibilità

di mediare su questa parte destinando ai lavoratori che non hanno premio aziendale fisso una quota maggiore di salario variabile oltre i limiti dell'utile aziendale. Questa richiesta per alla fine non

stata condivisibile perché è ulteriormente penalizzante per i lavoratori vista la mancanza di un equilibrio complessivo su tutti gli altri istituti.

Da ultimo

incomprensibile l'indisponibilità

della cooperativa a mantenere aperto il confronto con le organizzazioni sindacali per rinnovare il contratto integrativo oltre la data del 30 giugno visto che le trattative per il rinnovo del contratto nazionale non sono ancora iniziate e visto che non c'

nessuna scadenza di integrativo che pesa sulla trattativa visto che ad oggi la cooperativa applica un suo unilaterale regolamento. Inoltre su alcuni capitoli come relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, lavoro domenicale e quadri direttivi la stessa cooperativa ha dichiarato di voler rimandare il confronto ed evidente quindi che i tempi a disposizione per il confronto ci sono ancora. La cooperativa ha dichiarato che il limite del 30 giugno per la conclusione trattativa è stato deliberato dal consiglio dell'impresa.

Le organizzazioni sindacali chiedono a Coop Estense di rivedere questa decisione per non sprecare il percorso fin qui fatto

di mantenere aperto il tavolo di trattativa, tornando con un mandato più

ampio a trovare soluzioni in particolare su maggiorazioni domenicali, incrementi dei part time anche per il sud, salario fisso aziendale, quote di utile da destinare al variabile e IPR.

Verrà

avviata nel frattempo una campagna unitaria di assemblee per aggiornare le lavoratrici ed i lavoratori sullo stato della trattativa.

Le Segreterie Nazionali
FILCAMS/CGIL- FISASCAT/CISL
UILTuCS-UIL

Roma, 1 luglio 2013