

## Coop Nordest, Piattaforma rinnovo CIA 20/06/2000

FILCAMS -CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL

### PIATTAFORMA COOP CONSUMATORI NORDEST

#### PREMESSA

Sono passati pi di due anni dalla chiusura dell'integrativo scorso e le modifiche che sono intervenute sono notevoli.

In primo luogo la cooperativa non ha portato a termine il piano di sviluppo programmato .anzi sino ad ora solo alcune ristrutturazioni e ampliamenti sono state le uniche novit nello sviluppo; seconda novitche invece le aziende concorrenti si sono insediate nello stesso territorio tradizionale della cooperativa.

A tutto questo si aggiungono le grandi concentrazioni delle aziende multinazionali e soprattutto francesi e la staticit del movimento cooperativo.

La mancanza di sviluppo ha sicuramente penalizzato il Friuli e il veneto dove la presenza della cooperativa rischia di rimanere marginale.

Queste difficolt si sono tutte viste nei risultati del premio variabile che ha stentato a mantenersi ai livelli degli anni precedenti.

Novit ulteriori sono state introdotte dalle leggi come la legge Bersani sugli orari e le varie leggi sul mercato del lavoro (lavoro temporaneo ,apprendistato e per ultimo part-time)-

Una riflessione ulteriore dovremo farla sulle regole che l'integrativo precedente dedicava alla distribuzione degli orari ,spesso superata nella gestione quotidiana, per renderle pi rispondenti alle esigenze dei lavoratori decentrando la contrattazione in un quadro certo di garanzie.

Ci aspetta dunque una contrattazione molto difficile e proprio per questo le richieste che faremo dovranno essere condivise da tutti i lavoratori per poi condurre un confronti con il sostegno di tutta la nostra gente

Richieste:

#### RELAZIONI SINDACALI

Per avere un maggiore controllo e migliorare le relazioni sindacali portandole pi vicino all'unit produttiva e al lavoratore/lavoratrice, si richiede un rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato e territoriale nella definizione degli strumenti che permettano una corretta gestione del punto vendita, soprattutto in una pi puntuale definizione:

degli organici, mobilita fra reparti e altri punti vendita ,programmazione degli orari ,gestione delle ferie ,programmi di miglioramento e gestione di nuovi modelli organizzativi.

Il tutto in un quadro di informazioni preventive e propedeutiche ad un livello successivo tra le parti.

A livello di coordinamento si riconferma l'impianto attuale :

informazione sui bilanci preventivi e consuntivi, piani di sviluppo, programmazione e contenuto della formazione, percentuali part-time e utilizzo delle commissioni paritetiche come strumento di base propedeutico alla fase di trattativa.

#### DIRITTI SINDACALI

Riconferma dell'impianto attuale con l'intenzione di verificare alcuni strumenti come le commissioni paritetiche, comitati consultivi, che non sono utilizzati a pieno .

Per migliorare la partecipazione e la democrazia interna della cooperativa si richiede la possibilit di creare percorsi di formazione per le RSU congiuntamente alla dirigenza di unit produttiva per la materie che riguardano il CCNL e il CIA ,soprattutto per la parte riguardante la gestione dell'organizzazione del lavoro e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### AMBIENTE DI LAVORO

Si richiede un monte aggiuntivo ore di formazione per tutti gli RLS per un aggiornamento su tutte quelle materie che riguardano la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

In considerazione del D.Lgs 626 ,si richiede per tutte le lavoratrici e i lavoratori

che necessitano di una ricollocazione, dopo la certificazione del medico competente, la possibilità di una soluzione adeguata alla prescrizione del MC.

### APPALTI MERCHANDISING PROMOTER

In considerazione dell'aumento all'interno della rete iper e super di contratti di lavoro parasubordinato e quant'altro si richiede, che a cadenza semestrale o a richiesta delle RSU e OO.SS, una informazione puntuale in merito al numero dei merchandising

promoter, collaboratori, che operano all'interno dei punti vendita.

Inoltre, la cooperativa si deve impegnare nel fare rispettare le norme e le leggi vigenti in materia, e si impegna in solido in caso di mancato pagamento delle ditte verso i lavoratori e lavoratrici interessati.

Si richiede, nel caso in cui collaboratori vengano utilizzati per mansioni che normalmente vengono svolte da dipendenti Coop, la loro immediata assunzione da parte della azienda.

Chiediamo l'applicazione delle norme vigenti per i lavoratori interinali e l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali sia dal CCNL che dal CIA.

L'Azienda non potrà esternalizzare nessuna attività propria dell'impresa

### ORARIO DI LAVORO E LA SUA DISTRIBUZIONE

Partendo dall'esistenza di diverse tipologie di punto vendita e dalla differenza dei vari territori. L'intenzione è quella di creare a livello centrale una serie di vincoli che poi possono essere oggetto di confronto a livello territoriale e di unità produttiva.

Come possibili vincoli si ipotizza che:

- Il nastro orario non debba superare le 11 ore e 30 minuti e per i negozi ad orario continuato non superi le 11 ore

- il turno unico abbia una prestazione minima pari a 3 ore e 30 minuti

- che la prestazione in turno unico possa cominciare al mattino alle ore 6

- e non dopo le 10, al pomeriggio non prima delle ore 13

- (Per turno unico si intende un'unica prestazione non frazionabile)

- Per lo spezzato si richiede che

- abbia un orario minimo pari a 7 ore

- e un orario massimo pari a 8 ore

la singola frazione di lavoro (anche in caso di spezzato) non possa essere inferiore alle 3 ore e 30 minuti

- Per il Veneto adeguare il monte ore permessi annuali a 16 ore

- Per i lavoratori delle sedi e gli impiegati, si richiede la possibilità di un orario flessibile sia in entrata che in uscita.

- Per le tipologie iper e super superiori a 2000 mq i turni spezzati non potranno essere superiori a 2

- Per ogni turno spezzato si richiedono due pause di lavoro.

Per i lavoratori posti in mobilità verso altri punti vendita, si richiede di agevolare la distribuzione degli orari.

- Estendere l'orario mensile di quattro settimane a scalare anche all'area Friuli-Veneto

- Si richiede che l'orario di lavoro sia distribuito su sei giorni dal lunedì al sabato.

- Il numero di spezzati per settimana deve valere anche per le segretarie di area

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le modifiche apportate ai pv e la trasformazione dei SMK da polo di attrazione a supermercati di vicinato, ci inducono ad aprire un confronto in merito ad una rivisitazione dei modelli organizzativi non più basata sulla produttività per questo necessario ridefinire gli organici non solo in funzione del preventivo economico, ma anche utilizzare altri parametri, come la qualità della movimentazione della merce, lo scontrino medio e il numero dei clienti, oltre alle trasformazioni che hanno e che interesseranno il consorzio.

Si richiede, inoltre, che le deroghe riguardanti le regole stabilite a livello centrale su orari e turni debba vedere un riconoscimento sotto forma di riduzione oraria.

In considerazione della legge Bersani che ha modificato il numero delle aperture domenicali e festive si richiede che, annualmente, si svolga un confronto tra le parti, a livello locale, per definire il numero di tali aperture.

Per il lavoro in deroga festiva o domenicale si riconferma l'attuale normativa in essere (sia per lavoro a negozio chiuso e aperto), nonché quanto previsto dal CCNL distribuzione cooperativa sul lavoro domenicale e festivo si realizzerà un corretto equilibrio tra le volontà del lavoratore e le esigenze aziendali di programmazione. La normativa così stabilita deve valere per tutti i lavoratori del gruppo superando la normativa prevista per i negozi cosiddetti turistici.

Inoltre l'azienda dovrà assicurare un adeguato livello di occupazione stabile e aggiuntiva nonché dovrà garantire le ferie, sia in entrata che in uscita, e i riposi compensativi.

Nelle settimane antecedenti e posteriori alla domenica lavorata si potrà effettuare un turno di lavoro superiore a quello previsto, per ridurre il numero degli spezzati.

La mobilità fra reparti potrebbe essere uno strumento per equilibrare i diversi carichi di lavoro fra reparti e

migliorare il servizio alla clientela ,pertanto si chiede:

che la mobilità fra reparti avvenga su base volontaria offrendo ai lavoratori e lavoratrici part-time una possibilità in più di consolidamento del loro rapporto di lavoro permettendo di aumentare la retribuzione attraverso il full-time o il part-time a 30 ore.

### SALARIO VARIABILE E PREMIO DI PRODUZIONE

In considerazione delle esperienze fatte in passato, della forte competizione che caratterizza la grande distribuzione per avvicinare a punto vendita e al lavoratore

e alla lavoratrice i parametri di riferimento e nostra intenzione strutturare un premio variabile su tre livelli:

-una prima parte che prenda il risultato netto della gestione commerciale come punto di riferimento per erogazione e che sia identico per tutti i territori

-una seconda parte che potrebbe cogliere e valorizzare le differenze fra i territori

-Friuli-Veneto, Emilia-Lombardia

-L'ultima parte ,la più piccola in percentuale, potrebbe utilizzare dei parametri qualitativi slegati da parametri economici e che vada a valorizzare il lavoro fatto a punto vendita dagli addetti/e, anche in considerazione della sperimentazione che stata fatta con i gruppi di miglioramento in diversi pv.

Inoltre si chiede che una volta consolidato un risultato ci sia un consolidamento del risultato stesso del salario variabile.

Inoltre si richiede per l'area Veneto-Friuli lequiparazione al premio aziendale dei dipendenti ex Coop Nordemilia.

### MERCATO DEL LAVORO

Si richiede che per il part-time venga effettuata una verifica annuale delle ore di supplementare per poi procedere a un consolidamento dell'orario attraverso trasformazioni a full-time o a part-time 30 ore.

Il superamento del salario di ingresso per i lavoratori assunti a tempo determinato, la trasformazione

attraverso il consolidamento del rapporto di lavoro in funzione di una graduatoria per i TD. I lavoratori assunti con contratto a termine dovranno superare un solo periodo di prova nel primo rapporto di lavoro.

Sempre per i contratti a termine che abbiano lavorato diciotto mesi, anche non continuativi, sia riconosciuta la differenza economica tra il 5° livello e il 4° livello.

I lavoratori part-time potranno svolgere un secondo lavoro e quindi l'orario di lavoro degli stessi dovrà prevedere una distribuzione che permetta questo diritto.

Il numero di part-time 24 e 30 ore non potrà superare il 45% del totale degli addetti negli Iper e il 33 nei Super.

Come prevede la nuova legge sul part-time, stabilire un tetto individuale per il lavoro supplementare.

In caso di ricorso al lavoro supplementare il conteggio delle ore avvenga a persona e non a punto vendita.

Si richiede che, ogni anno, avvenga un confronto tra le parti per esaminare la graduatoria dei part-time che hanno fatto richiesta di passaggio a tempo pieno, per esaminare, anche alla luce della nuova legge, le possibilità di passare a full-time .

Per l'apprendistato si chiede il limite delle assunzioni pari al 50% dell'organico presente nel reparto o unità produttiva.

### CONGEDI ASPETTATIVE

Applicazione della legge sui congedi parentali

Si richiede che ha fronte di esigenze personali siano concessi permessi per brevi periodi e facilitazioni nella distribuzione degli orari.

### CLASSIFICAZIONE

Sulla base dell'analisi dei ruoli e della funzione si richiede :

-il riconoscimento delle professionalità per quegli addetti/e che operano nei reparti hi-fi degli Iper, le preconfezionatrici carni e gli addetti alla gastronomia banco salumeria e pescheria. ,avviando un percorso attraverso la commissione paritetica mettendo a frutto l'esperienza fatta in passato.

-Al fine di fare chiarezza sulla metodologia per i passaggi di livello, si richiede tempi e percorsi certi per l'acquisizione degli stessi.

### FORMAZIONE

Si richiede la preventiva informazione su tutti i programmi di formazione ,anche attraverso istituzione di un coordinamento fra le RSU e le OO.SS, inoltre per il futuro sarebbe opportuno definire congiuntamente i piani e i contenuti dei progetti.

## FERIE

Proponiamo che di norma le ferie decorrano dal 15 Giugno al 15 Settembre, la conferma del piano estivo per le prenotazioni non oltre il 28 Febbraio dell'anno del godimento delle ferie stesse.

Nel caso in cui i lavoratori ne facciano richiesta, la possibilità di fruire di tre settimane di ferie consecutive.

## MENSA

Si richiede di adeguare la quota attuale per le convenzioni.

## QUADRI

- Sistema retributivo;
- Salario Incentivante;
- Mobilità, Trasferte, Missioni;
- Accordo Auto;
- Strumenti valutativi delle risorse;
- Previdenza Integrativa.