

## **Auchan, Piattaforma rinnovo CIA 04/11/2005**

### **Piattaforma per il rinnovo contratto integrativo aziendale AUCHAN**

#### **Premessa**

Nel corso del 2004 giunto a compimento lo smembramento del Gruppo Rinascente, con la cessione da parte di IFIL della propria partecipazione nelle aziende del ramo alimentare e la successiva cessione delle quote di controllo dei supermercati a una nuova società denominata ISMS S.A., che controlla la SMA al 100%.

Siamo quindi in presenza oggi di due società distinte nel ramo alimentare: AUCHAN ITALIA S.p.a. e ISMS. Questa situazione impone alle nostre organizzazioni sindacali una duplice sfida. Da un lato si tratta di confermare i diritti acquisiti dalle lavoratrici e dai lavoratori del ramo alimentare, dei diritti derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale evolutasi nel corso di oltre un trentennio e che aveva trovato ultima statuizione nell'ambito dell'Accordo Integrativo Aziendale siglato con il Gruppo Rinascente il 7 febbraio 2003 che giunge a scadenza il 31 dicembre 2005. Dall'altro dobbiamo tornare a definire norme specifiche per il ramo alimentare alla luce del modificatosi quadro normativo e contrattuale, idonee a governare una fase di trasformazione ed evoluzione dell'azienda e del quadro generale della Grande Distribuzione in Italia.

Si tratta di riaffermare una cultura delle relazioni sindacali e delle relazioni all'interno dei posti di lavoro che sancisca la centralità del quadro normativo consolidato nei decenni, ma al contempo colga le opportunità di nuove culture che valorizzino la professionalità e la produttività dei lavoratori, non in un quadro di rapporto diretto azienda singolo lavoratore, bensì nell'ambito di norme di controllo e di partecipazione collettiva sui trend e sui parametri di sviluppo dell'azienda e quindi dell'apporto sostanziale delle risorse umane in tale sviluppo.

In generale la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'azienda costituisce una necessità costante ed un elemento essenziale per garantirne lo sviluppo, trattandosi di una formula commerciale in cui la capacità competitiva legata in modo imprescindibile alle capacità professionali di migliaia di lavoratori a contatto diretto con la clientela. La motivazione del personale quindi un patrimonio che deve essere preservato e sviluppato, e la definizione di norme contrattuali aziendali rappresenta un elemento a nostro parere importante all'interno di tale quadro.

#### **1. Ambito di applicazione**

Coerentemente con quanto affermato in premessa, si chiede la definizione di un accordo integrativo aziendale comune a tutti gli punti di vendita AUCHAN, soprattutto con riferimento alla parte normativa e più in generale all'impianto complessivo del testo contrattuale. Le eventuali specificità derivanti dalla evoluzione contrattuale potranno essere considerate e affrontate in tale ambito definendone accuratamente il perimetro e sulla base di motivazioni compiute e coerenti. Questa del resto stata l'esperienza posta alla base degli accordi integrativi succedutisi nel corso degli ultimi anni, da ultimo nell'IAIA del 2003.

#### **2. Relazioni e diritti sindacali**

Riteniamo che l'impianto normativo in materia di relazioni e diritti sindacali previsto nell'IAIA 7 febbraio 2003 (artt. 2-6) debba essere complessivamente confermato.

Alla luce delle evoluzioni in atto riteniamo altresì che debbano essere definite norme di maggiore garanzia relativamente al ricorso del merchandising (promoters).

In ordine ai temi dell'organizzazione del lavoro, degli orari di lavoro e di apertura, dei turni, del part-time e del lavoro domenicale e festivo, fermo restando quanto definito nell'IAIA 2003 e dall'insieme della contrattazione ex Gruppo Rinascente in quanto applicabile, dovranno essere potenziati gli strumenti di gestione decentrata di tali argomenti.

Si richiede inoltre:

- a) l'estensione e la rivisitazione delle norme e indennità previste in materia di utilizzo degli impianti;
- b) di istituire un tavolo di confronto per realizzare intese a livello regionale in tutte le regioni ove allocata una unità produttiva sulle seguenti tematiche:
  - bilanci economici; strategie generali per politiche commerciali del gruppo; sviluppo ed investimenti: politiche

occupazionali e del mercato del lavoro (tipologie d'impiego, contratti a termine, apprendistato, ecc.); processi di riorganizzazione e ristrutturazione; ambiente di lavoro e tutela della salute;

c) in merito al lavoro domenicale: la maggiorazione spetta anche a chi per contratto ha il riposo giornaliero in giorno diverso dalla domenica;

d) occorre chiarire la legittimità dei diritti sindacali con particolare riferimento ai permessi sindacali relativi alle RSU ed al numero dei suoi fruitori che non può essere limitato a 3 persone, soprattutto nelle unità produttive dove previsto un numero di RSU superiore. Va inoltre specificato che quanto maturato in termini di diritti sindacali dei preesistenti accordi integrativi pienamente confermato.

a) l'estensione e la rivisitazione delle norme e indennità previste in materia di utilizzo degli impianti;

b) di istituire un tavolo di confronto per realizzare intese a livello regionale in tutte le regioni ove allocata più di una unità produttiva sulle seguenti tematiche:

-bilanci economici; strategie generali per politiche commerciali del gruppo; sviluppo ed investimenti; politiche occupazionali e del mercato del lavoro (tipologie d'impiego, contratti a termine, apprendistato, ecc.); processi di riorganizzazione e ristrutturazione; ambiente di lavoro e tutela della salute;

c) in merito al lavoro domenicale: la maggiorazione spetta anche a chi per contratto ha il riposo giornaliero in giorno diverso dalla domenica;

d) occorre chiarire la legittimità dei diritti sindacali con particolare riferimento ai permessi sindacali relativi alle RSU ed al numero dei suoi fruitori che non può essere limitato a 3 persone, soprattutto nelle unità produttive dove previsto un numero di RSU superiore. Va inoltre specificato che quanto maturato in termini di diritti sindacali dei preesistenti accordi integrativi pienamente confermato.

e) di considerare l'apprendista come utile base di calcolo per il riconoscimento di taluni diritti sindacali e legali.

