

Comifar Distribuzione, esito incontro 21/09/2018

Roma 24/09/2018

Lo scorso 21 settembre si svolto a Milano l'incontro tra le OOSS nazionali e il Coordinamento nazionale delle strutture e delegat* con COMIFAR Distribuzione SpA per il rinnovo della contrattazione di secondo livello.

Obiettivo dell'incontro stata la verifica delle posizioni aziendali che nell'ambito della riunione dello scorso 9 agosto, erano cristallizzate unicamente rispetto ai desiderata della multinazionale.

Le OOSS e il Coordinamento avevano giespresso le proprie posizioni (rif. ns comunicazione del 24 luglio u.s.) sintetizzabili, rispetto alle principali due tematiche (Sistema Premiante e "Fine lavori"), come segue:

struttura del sistema premiante con un Parametro generale (da definirsi a livello nazionale, es. Profit

before taxes utile prima delle imposte), un Parametro di unitdistributiva e un Parametro afferente al Reparto, indicatore che si ritiene di maggior esercizio e realisticamente pi influenzabile da parte dei lavoratori;

Eventuale premialitindividuale nella modalitContest con lobiettivo di premiare le migliori performances tra una serie di attivimonitorabili e con cadenza anche non annuale (es. mensile).

In attesa di valutazione delle proposte di gestione delle asimmetrie organizzative per il c.d. fine lavorie netta opposizione all'introduzione della obbligatorietper i lavorator* di permanenza in turno in caso di sfioramento dell'orario nei casi previsti dal CIA paragrafo 2.4.

L'azienda rappresentata dal dott Giorgio Nicolis, HR Manager ha formulato le seguenti proposte. Rispetto al sistema premiante, per la popolazione aziendale afferente alla "logistica":

parametro generale individuato nel PBT (Profit before taxes)

parametro di unitdistributiva

parametro di reparto

Strutturazione di un parametro individuale per tutta la popolazione soggetta ad attivimisurabili (con un limite minimale di almeno il 25% di attivimisurabile svolta) che premia il c.d. "Best performer" e il miglioramento del singolo sulla performance dell'anno precedente con una temporalittrimestrale.

Vengono considerati ai fini de* "best performer" i/le prim* 130 persone per un premio di 240 €, mentre sul miglioramento del singolo su performance trimestre in corso/trimestre anno precedente, vengono prese in considerazione 260 persone. I due parametri sono esclusivi (l'uno esclude l'altro).

Le coorti di popolazione aziendale premiabile per tipologia di attivitsono:

2/9 persone: una unit- 320 € anno

10/15 persone: due unit- 320 € anno

16/25 persone: due unit- 640 € anno

26/35 persone: tre unit- 640 € anno

36/45 persone: quattro unit- 640 € anno

46/55 persone: cinque unit- 640 € anno

Per la popolazione impegnata sui Call Center, la proposta aziendale consiste in:

parametro generale individuato nel PBT (Profit before taxes)

parametro sganciato dall'unitdistributiva e comune tra tutti i Call Center (da costruire)

parametro di reparto

parametro individuale con il meccanismo di cui sopra (Top performer e miglioramento della performance)

Per le Sedi e Backoffice, COMIFAR propone:

parametro generale individuato nel PBT (Profit before taxes)

parametro basato sullo scostamento dal budget

parametro da costruire e afferente al reparto

non assoggettabilita parametro individuale

Sul capitolo della gestione degli sforamenti degli orari serali, l'azienda propone, in un regime di sperimentali di dodici mesi, l'inserimento nel CIA di una indennità bimestrale pari a 120€ per coloro (part time o full time indistintamente) che volontariamente si mettano a disposizione per fermarsi, nel turno serale, oltre il normale orario lavorativo in caso di necessit

Le ore straordinarie verrebbero riconosciute con le maggiorazioni e imputate in una banca ore per il recupero nell'arco di due mesi, scaduti i quali, si procederebbe con la monetizzazione delle ore in busta paga.

Verrebbe mantenuto comunque l'articolato del CIA di cui al paragrafo 2.4 per la disciplina del "Fine lavori" dovuto a casi eccezionali ed imprevedibili (che nello storico di COMIFAR degli ultimi tre anni pari a un 5% dei casi di sfornamento di orario).

Le OOSS e il coordinamento hanno espresso una prima valutazione di apprezzamento dei passi fatti dall'azienda per convergere sulle proposte lato sindacale, rappresentando per l'insufficienza degli importi messi sul tavolo della negoziazione.

Relativamente alla gestione degli sforamenti degli orari serali, le OOSS e il coordinamento hanno richiesto l'apposizione di un limite alle ore e l'applicazione del meccanismo della banca ore anche per i casi strettamente afferenti al "Fine lavori" (eccezionalità imprevedibili).

Le OOSS ritengono che si possa procedere a valutare le proposte aziendali espresse, nell'articolato complessivo del CIA al fine del quale si sono calendarizzate le date del:

2 ottobre a Milano, orario e luogo da definirsi

24 ottobre a Roma, orario e luogo da definirsi.

P.Filcams CGIL Nazionale
Massimo Mensi