

## Autogrill, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 06/10/2000

Filcams-CGIL - Fisascat-CISL - Uiltucs-UIL

### Ipotesi di piattaforma Autogrill

#### Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale dell'Autogrill si colloca in una fase delicata della vita dell'Azienda che ha conosciuto negli ultimi anni notevoli cambiamenti al proprio interno. I principali dati di bilancio dell'Azienda indicano che tra il 1995 e il 1999 essa ha continuato a crescere ottimizzando le risorse a sua disposizione, concentrandosi sulla propria attività principale e riducendo il contributo della parte finanziaria.

Da parte sua, l'evoluzione dei dipendenti dell'Autogrill in questi anni ha visto un incremento straordinario dei lavoratori part-time, che oramai costituiscono oltre il 50% dell'organico, il raddoppio dei lavoratori con contratto a tempo determinato e una sensibile diminuzione dei lavoratori a tempo pieno, sia indeterminato che determinato. L'Autogrill occupa oggi in Italia circa 10.000 persone.

Anche sulla scorta di queste dinamiche le linee guida del rinnovo del Contratto integrativo aziendale dovranno essere:

1. definire compiutamente l'area di applicazione del contratto integrativo Autogrill come l'insieme di norme operanti sull'intero perimetro dell'azienda;
2. se l'integrativo del 1996 fu giocato in sostanza su due temi - la flessibilità del part-time e il meccanismo di salario variabile - la mutata fisionomia che l'Azienda sta assumendo, le modificazioni intervenute nella composizione degli organici e il tentativo dell'Azienda di demolire il tessuto delle norme contrattuali ci impongono di dedicare grande attenzione all'insieme dei temi collegati all'organizzazione del lavoro (professionalità mansioni, modalità di svolgimento della prestazione), all'esercizio delle relazioni sindacali, soprattutto decentrate, e a ricomporre le condizioni dei lavoratori occupati con le più diverse modalità di impiego.

#### 1. Sfera di applicazione

La presenza di Autogrill fuori dalla rete autostradale in costante aumento, soprattutto con le insegne Ciao, Spizzico e Burger King, nelle città nelle stazioni e negli aeroporti. Appare pertanto conseguente l'obiettivo di un Contratto Integrativo valido per l'intera azienda Autogrill che possa armonizzare l'esistente.

#### 2. Relazioni sindacali e diritti di informazione

Queste materie vanno rese più cogenti ed esigibili ai diversi livelli previsti. Vanno regolati i processi di terziarizzazione e di dismissione, definendo le procedure per le informazioni preventive e le modalità di confronto. Va riconosciuta la possibilità alle RSA/RSA di utilizzare i supporti informatici di punto vendita e va prevista l'informazione sulle modalità di funzionamento e gestione della banca-dati aziendale per il confronto tra domanda e offerta di lavoro.

#### 3. Confronti negoziali decentrati

Va ribadita l'esigibilità del confronto decentrato previsto dal Contratto Integrativo Aziendale vigente (Articoli 5, 6 e 36 del testo collazionato del 1988) sui temi dell'organizzazione del lavoro e della fissazione degli organici, che devono continuare ad essere affrontati prioritariamente a livello di punto vendita con il coinvolgimento diretto delle RSA/RSA, nel quadro dei principi generali stabiliti nel Contratto.

In considerazione della crescente presenza di Autogrill fuori dal tradizionale settore della ristorazione autostradale, va anche valutata l'opportunità di sviluppare confronti negoziali a livello territoriale.

#### 4. Classificazione

Vanno inquadrare correttamente tutte le figure professionali, con particolare riferimento a quelle che si evolvono con i mutamenti del servizio e dell'organizzazione del lavoro (ad esempio cuochi, pizzaioli, fattorini). Va affrontata e definita contrattualmente la posizione degli addetti con pluralità di mansioni, anche mediante soluzioni di carattere classificatorio e/o monetario, nel rispetto dell'art. 13 della L. 300/70.

Va affrontato il problema dei percorsi di carriera gestiti unilateralmente dall'Azienda quali strumenti di discriminazione e segmentazione dei lavoratori.

#### 5. Adeguamento alle nuove normative di legge

Il Contratto Integrativo Aziendale va armonizzato con le nuove norme di legge vigenti sul part-time, sul

lavoro notturno, sui congedi parentali e sulla sicurezza.

Con riferimento al part-time si chiede inoltre:

1. Il diritto, su base volontaria, alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time per il periodo successivo al parto e fino al 18° mese di etdel bambino;
2. la trasformazione in contratti a part-time verticale a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro stagionali e/o a termine.

#### 6. Malattia

Va prevista un'integrazione dell'indennità malattia anche allo scopo di godere di una copertura previdenziale piena. L'indennità malattia va integrata a carico dell'azienda quando questa viene ridotta per ricovero ospedaliero. Rimborso del costo eventuale del certificato medico di rientro in caso di malattie superiori ai 5 giorni.

#### 7. Assistenza sanitaria integrativa

Necessità definire un percorso per la istituzione di un fondo aziendale di assistenza integrativa organizzato attraverso appositi organismi bilaterali (QuAS, etc.).

#### 8. Formazione

Valutare l'opportunità organizzare occasioni di formazione congiunta tra strutture sindacali di base e direzioni dei punti vendita sui temi della sicurezza e dell'applicazione di normative e contratti.

#### 9. Ulteriori temi di rivendicazione

- a) Estensione a due settimane del periodo di ferie estive (giugno-settembre), garantendone l'esigibilità
- b) Pulizia vestiario a carico dell'azienda;
- c) Aggiornamento e armonizzazione del valore del pasto;
- d) Garantire la continuità di garanzia dell'alloggio per gli immigrati a seguito di CFL trasformato;
- e) Prevedere il doppio riposo in tutti i casi di apertura continuativa.

#### 10. Salario

Rivalutazione, aggiornamento e adeguamento del meccanismo di salario variabile. Anche da questo punto di vista va superata l'oggettiva penalizzazione a carico dei lavoratori della rete urbana. Sulla base dell'esperienza di questi anni e a seguito della verifica effettuata al termine del primo biennio, vanno apportati i correttivi necessari affinché l'entità del premio possa essere maggiore, ampliando la platea dei destinatari, come ad esempio il correttivo volto a riconoscere una quota di premio ai locali che presentino dati di andamento economico considerevolmente superiori alla media della divisione.