

Autogrill, Piattaforma rinnovo CIA 21/11/2000

Filcams-CGIL - Fisascat-CISL - Uiltucs-UIL

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale Autogrill SpA

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.
3. definire modalità organizzative idonee a permettere lo svolgimento della prestazione lavorativa in condizioni di sicurezza, con particolare riferimento a chi chiamato a operare nei turni notturni

I temi della piattaforma

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 prendendo a base il testo collazionato sottoscritto dalle parti il 12 dicembre 1988, con le integrazioni ad esso apportate dai successivi accordi siglati a livello nazionale.

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 RSU/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.
- Retribuzione ordinaria delle ore di assemblea sindacale per coloro che vi partecipano al di fuori del proprio orario di lavoro.

3. Confronti negoziali decentrati

- Si ribadisce 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/RSU, 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

- 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).

- Verificare, ridefinire e aggiornare le figure professionali presenti nei diversi moduli Autogrill.
- Affrontare e definire 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.
- Affrontare 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 età del bambino;
2. Il diritto, su base volontaria, alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time per gravi esigenze di salute familiari;
3. La sperimentazione, da sviluppare a livello territoriale, volta alla trasformazione volontaria in contratti a part-time verticale a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro stagionali e/o a termine;
4. Ferma restando la fissazione del turno di lavoro di riferimento nella lettera di assunzione e le altre disposizioni introdotte con il D. Leg. N. 61/2000, vanno definite le condizioni relative alle clausole elastiche;
5. Anche per chi lavora a part-time va prevista pausa retribuita di almeno 10 minuti.

6. Malattia

- Prevedere l'integrazione dell'indennità di malattia anche allo scopo di godere di una copertura previdenziale piena.
- L'indennità di 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.
- Rimborso delle spese eventualmente sostenute per il rinnovo del libretto sanitario.

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

- Per ogni livello di inquadramento e per ogni figura professionale, compresi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato va definito il percorso formativo. I momenti formativi da svolgersi in azienda con affiancamento del tutor dovranno essere a carico dei Responsabili di Servizio e/o dei Manager;
- Valutare le opportunità di 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) Programmazione concordata dei turni di ferie; estensione a due settimane del periodo di ferie estive (giugno-settembre), garantendone la sigibilità;
- 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 (5+2) con turnistica a scalare in tutti i casi di apertura continuativa;
- f) Le festività 2 giugno e 4 novembre comprese, vanno riconosciute quale riposo settimanale e non riposo di recupero;
- g) Va previsto un giorno di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del/la figlio/a;
- h) L'indennità di disagio sede va aggiornata in riferimento all'aumento del costo del carburante e delle tariffe di costo chilometrico.

10. Salario

Rivalutazione, aggiornamento e adeguamento del meccanismo di salario variabile. Anche da questo punto di vista va superata la loggativa 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, erogazione abbia un maggiore livello di certezza, sia ampliata 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.

11. Lavorare in condizioni di sicurezza

Oltre a rivendicare l'urgente, integrale e corretta applicazione di quanto previsto in materia di sicurezza sul lavoro delle vigenti normative e degli Accordi Interconfederali e aziendali sottoscritti e dalle ulteriori normative inerenti la corretta prassi igienica per le attività dei pubblici esercizi, si sottolinea che il ripetersi soprattutto nelle ore notturne - di gravi situazioni di rischio, sia per i dipendenti, sia per i loro beni personali,

richiede l'adozione di misure straordinarie. Chiediamo pertanto:

-L'adozione di ogni provvedimento necessario ad evitare pericoli per la salute derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi del D. Leg. N. 626 e successive integrazioni e modifiche;

-L'adozione di ogni misura idonea, organizzativa e gestionale, al fine di ridurre il pericolo di danni fisici o patrimoniali per i dipendenti derivanti da atti di vandalismo e microcriminalità. Garanzia dell'effettivo godimento della pausa anche durante il turno notturno. Da ciò deriva la necessità di prevedere il doppio operatore nel corso del turno notturno;

-L'adozione di un intervento congiunto nei confronti delle Pubbliche Autorità competenti finalizzato ad una campagna di sicurezza tale da ridurre la diffusione della pericolosità degli atti suddetti, nell'interesse della clientela oltre che dei dipendenti Autogrill.

Roma, 21 novembre 2000