

Gruppo PAM, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 21/11/2000

IPOTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL GRUPPO PAM

Premessa

La Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per i dipendenti del Gruppo PAM, si apre in un quadro completamente modificato nel mondo della Grande Distribuzione Organizzata rispetto alla situazione di quattro anni fa.

Le concentrazioni di catene anche europee (Auchan-Rinascente e Carrefour-Promod-G.S.), la vendita di Standa (tradizionale e alimentare) con la nascita di una nuova Coin, hanno sconvolto la configurazione della distribuzione organizzata, soprattutto alimentare.

Il Gruppo PAM stato fra i protagonisti, anche se in forme pi ridotte, in questa riorganizzazione sia acquisendo SUPERAL, sia incrementando lo sviluppo di PANORAMA che quello dei Discount con INS e META.

Lacquisto di Superal ha permesso a PAM di raddoppiare il proprio fatturato, di essere presente in maniera massiccia in Toscana, al pari dei concorrenti Coop ed Esselunga, nonché di rafforzare la propria posizione nelle regioni del centro Italia.

Oggi PAM, Coop ed Esselunga sono i tre Gruppi italiani alimentari rimasti nel mondo della Distribuzione organizzata.

Se questo il quadro quali sono i problemi che si pongono nel rinnovo del C.I.A.?

Lunificazione contrattuale PAM-SUPERAL arrivata al capolinea ed oggi noi dovremo decidere su quali condizioni attestare tutti i dipendenti del Gruppo PAM, quali condizioni di miglior favore mantenere per i dipendenti ex Superal, nonché gli avanzamenti necessari per tutti.-

Il problema esiste, negli accordi di passaggio da Superal a PAM abbiamo scritto che ognuno rimaneva con il rispettivo integrativo fino al rinnovo dell'accordo PAM che, tra l'altro, scaduto da quasi un anno.

La necessità di stabilire normative uniche e, se possibile su alcuni capitoli, pi avanzate deriva anche dal fatto che alle nuove assunzioni nei negozi ex Superal viene applicata la normativa derivante dagli accordi PAM.

Il rinnovo del C.I.A. PAM e l'armonizzazione contrattuale tra le condizioni normative ed economiche PAM e SUPERAL vanno quindi di pari passo e va fatta tenendo presente i diritti acquisiti.

Relazioni e Diritti sindacali

Tenendo conto dell'evoluzione avuta dal Gruppo va meglio definito e potenziato il sistema di relazioni sindacali, rafforzando il sistema di informazione e confronto sia a livello nazionale che a livello decentrato.

In particolare, a livello territoriale e di unit produttiva devono essere demandati tutti i temi relativi alla distribuzione degli orari e all'organizzazione del Lavoro, del mercato del lavoro, nonché la scelta di alcuni parametri relativi al salario variabile riferiti agli obiettivi e ai risultati economici e commerciali e agli eventuali incrementi di produttività del punto di vendita, nonché la materia relativa al lavoro in appalto.

Sui diritti e le agibilità sindacali va prevista in positivo una armonizzazione della materia in tema di distacchi

sindacali, monte ore permessi sindacali dei coordinamenti, ore permessi sindacali R.S.A./R.S.U., assemblee.

Mercato del Lavoro

Part-time

Alla luce delle novit normative introdotte con il D.L. 61/2000 vanno previsti i seguenti criteri:

1. La contrattazione delle materie relative al part-time misto e al consolidamento delle ore supplementari devono essere interamente demandate al livello territoriale e di punto di vendita.
2. Fissazione a livello di Gruppo della maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto in caso di utilizzo delle cosiddette clausole elastiche.
3. Determinazione dei criteri e delle modalit per la denuncia del patto contenente le clausole elastiche anche nel caso di esigenze di studio o di formazione o per altre ragioni, prevedendo in caso di denuncia del patto che al lavoratore venga applicato l'orario precedentemente svolto, ovvero indicato al momento dell'assunzione.
4. Va confermato il diniego della possibilit di effettuare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dei part-time con inclusione della domenica.
5. Per le ferie si propone, con particolare riferimento ai lavoratori part-time, il calcolo delle stesse in ore.

Tempi determinati, CFL, Apprendistato

Assegnazione al livello territoriale dei confronti e delle intese sulle materie assegnate dalle Leggi e dal CCNL al 2° livello di contrattazione riguardanti i lavoratori a tempo determinato (sia full-time che part-time), le assunzioni con contratto di formazione e lavoro e in apprendistato.

DL 626 e Ambiente di lavoro

- Formazione per i R.L.S.
- Agibilit dei R.L.S.
- Criteri per verifica lavoro degli addetti alla sicurezza.

Normative

Deroghe e lavoro domenicale

Nel confermare il carattere di eccezionalit del lavoro domenicale, la volontariet della prestazione ed il rispetto di quanto definito in termini di legge sul numero massimo di deroghe e sulla calendarizzazione annuale delle stesse, si richiede di riportare il Gruppo PAM al livello delle altre aziende della Grande Distribuzione (fatte salve eventuali condizioni di miglior favore esistenti all'interno del Gruppo), prevedendo il seguente percorso:

- per il primo biennio 80% di maggiorazione (50% + 30% del CCNL) pi giorno di riposo;
- per il secondo biennio 130% di maggiorazione (100% + 30% del CCNL) pi giorno di riposo.

Malattia

Conservazione del posto di lavoro in caso di patologie tumorali con diritto a copertura economica oltre i sei mesi di comporto previsti dal CCNL.

Infortunio

Pagamento del 100% della retribuzione per i primi tre giorni di infortunio per tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti).

Libretto sanitario

Rimborso del costo del libretto e per il suo rinnovo.

Congedi parentali

La legge sui congedi parentali promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e relazione mediante istituzione dei congedi per genitori , per formazione e formazione continua.

Allo scopo si richiede:

- possibilità di richiedere più volte nel corso della vita lavorativa l'anticipo sul T.F.R. per i periodi di aspettativa non retribuita;
- stabilire criteri di priorità individuando percentuali massime e modalità di orario, per i lavoratori che possono avvalersi dei congedi per formazione e formazione continua;
- anticipi di stipendio in caso di permessi concessi (vedi casi di cura) in modo da garantire la contribuzione minima previdenziale;
- in riferimento alla L.53/2000, per meglio conciliare la vita lavorativa e quella familiare, si propone di definire forme di prestazioni lavorative flessibili:

Azioni positive e applicazioni L.125 /91

Da un'analisi quantitativa e qualitativa effettuata sui dati forniti dall'azienda, risulta che la presenza femminile è concentrata nei livelli di inquadramento più bassi, oltre che ad essere evidente una differenza molto forte sul monte retributivo tra uomini e donne.

È necessario dare avvio alla Commissione Nazionale prevista dal precedente C.I.A., definendo criteri e composizione.

Impegno comune dovrebbe essere quello di elaborare un progetto che dovrebbe essere innovativo in quanto sarà necessario rivedere sia l'organizzazione del lavoro nel suo complesso, nonché ridisegnare i ruoli e le competenze di ognuno, coinvolgere e sensibilizzare i responsabili aziendali per favorire e incoraggiare la volontà di cambiare in un'ottica di pari opportunità tra personale maschile e personale femminile.

Organizzazione del lavoro e nastri orari

Va ripreso il confronto in sede decentrata (territoriale, unit produttiva), come previsto dai vigenti C.I.A., di tutta la tematica legata all'organizzazione del lavoro, ai turni e ai nastri orari, avuto riguardo che su questa

materia non possono essere previsti modelli generalizzati, ma soluzioni organizzative, anche a carattere sperimentale, che tengano conto della specificità dei singoli territori.

Questo anche in relazione a quanto previsto in materia di orari commerciali e di aperture domenicali dal Decreto Legislativo N. 114/1998 (Legge Bersani).

Orario di lavoro

Fermo restando i diritti acquisiti in materia dai dipendenti ex Superal e alle differenze sull'orario contrattuale tra questi ultimi e i dipendenti PAM opportuno arrivare su questa materia a una armonizzazione dei trattamenti.

La richiesta che viene avanzata quella di contrattualizzare, per i dipendenti PAM, quanto attualmente previsto in tema di pause retribuite.

La differenza di mezz'ora rimanente tra PAM e SUPERAL andrebbe trasformata in un monte ore di permessi retribuiti annui per i soli dipendenti ex Superal.

Salario (Premio aziendale)

Unificazione dei premi aziendali PAM e Superal in un'unica voce per tutti i dipendenti di 180.000 lire al 4° livello riparametrate con i parametri previsti dal CCNL, mantenendo le differenze in assegno personale non assorbibile (ad esclusione dei passaggi di livello).

Salario variabile (Premio di Partecipazione)

Su questo tema il negoziato deve porsi almeno alcuni obiettivi:

- accrescere il carattere incentivante del premio avuto riguardo non solo al montante teorico del premio, ma soprattutto alla sua effettiva maturazione;

- Verificare la possibilità che una parte consistente del premio sia legata ad obiettivi e parametri i cui criteri vadano definiti a livello decentrato e che tengano conto maggiormente delle questioni relative all'utilizzo degli impianti e alla ripartizione dei carichi di lavoro.

La proposta riteniamo vada articolata:

- un premio valevole per tutti i lavoratori del Gruppo, a livello nazionale, in un percentuale del 30% e legato ad obiettivi o parametri di redditività che potrebbe avere le stesse caratteristiche del precedente premio PAM;

- l'altra parte del premio, il 70% della cifra che concorderemo, sarà legata ad obiettivi di redditività produttiva che, nell'ambito di una serie di indicatori stabilita nel C.I.A., vengano decisi, di volta in volta, tramite un confronto da attuarsi in sede decentrata.

Salario variabile per i dipendenti della Sede

Media dei premi riconosciuti ai negozi

Salario variabile per il Gruppo Pam (logistica)

Definire i nuovi parametri legati ad obiettivi da definirsi nei vari centri di distribuzione

Testo unico contrattuale

Alla luce della recente acquisizione da parte di PAM della realtSUPERAL opportuno, nei tempi e nei modi che si definiranno e tenendo anche conto delle armonizzazioni contrattuali che andranno realizzate tra i due accordi esistenti, realizzare un testo unico che racchiuda, alla conclusione del rinnovo contrattuale stesso, tutte le norme che continueranno ad avere validitdei C.I.A PAM ed ex Superal.

Un altro obbiettivo politico che dovremo cercare di perseguire a partire da questo rinnovo contrattuale quello di iniziare a fare un percorso per cominciare un serio ragionamento su tutte le realtche fanno capo al Gruppo PAM e cioINS, Mete Panorama

.