

## Gruppo PAM, Piattaforma rinnovo CIA 5/02/2001

### 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 e dei Discount con INS e META. L'acquisto 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 i dipendenti

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 vanno fatti tenendo presenti 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.

A livello territoriale e di unitproduttiva 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.

In particolare a livello territoriale (Regionale o Provinciale) si attiverà un tavolo di contrattazione sulle seguenti materie:

- Mercato del Lavoro
- Procedure inerenti l'organizzazione del lavoro
- Part-Time e diritti di precedenza del Part-Time
- Casi di mobilità
- Procedure per il consolidamento del lavoro supplementare del part-time
- Schede informative di Filiale.

A livello di unitproduttiva sarà demandato il tavolo per l'informazione e la contrattazione delle seguenti materie:

- Distribuzione degli orari e loro controllo
- Formazione e qualificazione del personale
- Definizione degli organici in base a parametri condivisi
- Gestione della flessibilità
- Inquadramenti professionali e promiscuità di mansioni
- Lavoro straordinario e supplementare
- Gestione del consolidamento del orario supplementare per il part-time
- Problemi connessi alla applicazione della legge 626
- Sui diritti e le agibilità sindacali va prevista la possibilità di utilizzare due ore per anno, previste per le assemblee, per creare un monte ore pari a 2 esoneri per anno retribuiti per distacchi sindacali per ciascuna organizzazione sindacale nazionale firmataria del CIA.
- Prevedere per le RSU/RSA di ogni unita produttiva un monte ore pari a 5 ore per dipendente.

#### **Mercato del Lavoro**

##### *Part-time*

Alla luce delle novità normative introdotte con il D.L. 61/2000 e fermo restando quanto previsto dai CIA precedenti in materia di orari minimi dei part-time, 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 modalità 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 possibilità di effettuare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dei part-time con inclusione della domenica.

5. Fermo restando il diritto al godimento di almeno 26 giorni annuali di ferie si propone con particolare riferimento al part-time, il calcolo delle stesse in ore.

6. Stabilire regole per il consolidamento del lavoro supplementare

7. La maggiorazione del 35%, ricalcolo degli istituti differiti, va comunque conteggiato in occasione di effettuazione di lavoro supplementare, in aggiunta alle altre maggiorazioni contrattuali previste (lavoro festivo, notturno, flessibile, ecc.)

8. Qualora, a livello della contrattazione nei singoli punti vendita in merito ad orari elastici, si rilevino orari che creano particolari disagi ai lavoratori la contrattazione potrà prevedere un'eventuale ulteriore maggiorazione.

9. Anche in relazione alla nuova legge sui congedi parentali stabilire la possibilità di godere di congedi parentali, nei casi di necessità familiari o per motivi di salute, sotto forma di trasformazione da full-time a part-time temporanei e reversibili (senza spostamento da sede a negozio) stabilendo la regolamentazione. Innalzare la percentuale di part-time post-partum attualmente prevista dal CCNL

10. Prevedere l'estensione di tale opportunità di cui al punto a, anche nelle U.P. che occupano almeno 15 dipendenti.

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.

Si richiede di stabilire la conferma anticipata per gli apprendisti come previsto dai precedenti CIA in tema di CFL.

### **DL 626 e Ambiente di lavoro**

- Formazione per i R.L.S.

- Agibilità dei R.L.S.

- Criteri per verifica lavoro degli addetti alla sicurezza.

### **Normative**

#### **Deroghe e lavoro domenicale**

Nel confermare il carattere di eccezionalità del lavoro domenicale, la volontarietà 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: maggiorazione del 130% più un giorno di riposo

Occorre chiarire che nel caso in cui la festività cada nella giornata di riposo, il lavoratore potrà optare per il recupero della giornata festiva spostando ad un'altra il riposo oppure optare per il compenso economico della festività infrasettimanale.

#### **Valore della festività**

7.45 lavoratori a fascia

6.40 lavoratori a turno

p.t. 24 4.30 valore festività

accredito sul monte ore P.I.R. delle festività lavorate.

#### **Malattia**

Conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica nei casi di assenza continuativa:

nel caso di assenza non continuativa va previsto di 60/120 giorni rispetto a quanto previsto dal CCNL il periodo di conservazione del posto di lavoro.

Pagamento del 100% della retribuzione per tutto il periodo della malattia, anche in caso di ricovero ospedaliero.

Per gli apprendisti, fermo restando quanto previsto dall'ultimo CCNL in tema di numero di eventi morbosi annui, si richiede:

- Integrazione al 100% per il periodo di carenza (primi tre giorni)

- Una erogazione per gli altri giorni di malattia pari al contributo che l'azienda paga per i lavoratori qualificati.

Si richiede inoltre il pagamento anticipato della indennità di maternità sin dal primo mese

#### **Infortunio**

Pagamento del 100% della retribuzione per tutto il periodo di infortunio per tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti).

Chiarire il diritto a percepire la retribuzione per l'intera giornata in caso di infortunio in giornata festiva o domenicale (in quanto orario straordinario).

#### **Libretto sanitario**

Rimborso del costo del libretto e del 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 la prassi 2020 in L. 25/94** Le successive circolari INPS sui fondi di incentivazione, per meglio conciliare la vita lavorativa e quella familiare, sono state emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in riferimento alla legge n. 53/2000 e alle sue successive modifiche. INPS sui fondi di incentivazione, per meglio conciliare la vita lavorativa e quella familiare, si propone di definire forme di prestazioni lavorative flessibili, adeguate alle esigenze individuali. In riferimento alla L. 53/2000 e alle successive modifiche, INPS sui fondi di incentivazione, per meglio conciliare la vita lavorativa e quella familiare, si propone di definire forme di prestazioni lavorative flessibili, adeguate alle esigenze individuali. In riferimento alla L. 53/2000 e alle successive modifiche, INPS sui fondi di incentivazione, per meglio conciliare la vita lavorativa e quella familiare, si propone di definire forme di prestazioni lavorative flessibili, adeguate alle esigenze individuali.

### **Organizzazione del lavoro e nastri orari**

Va ripreso il confronto in sede decentrata (territoriale, unitproduttiva), coscome 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).

Viene richiesta la consegna di copia del cartellino marca-tempo (ovvero strisciata della scheda magnetica) per ogni lavoratore unitamente alla busta paga del mese di riferimento.

### **Orario di lavoro**

Fermo restando i diritti acquisiti in materia dai dipendenti ex Superal e le 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

- L'orario di lavoro settimanale sardi 37,30
- Il divisore convenzionale sar 163
- Le ore di permesso residuo saranno 24.
- Fissare la pausa giornaliera
- Per gli uffici amministrativi introdurre la flessibilità di inizio/termine dell'orario giornaliero di lavoro secondo una fascia di tolleranza di una ora e mezzo (dalle 7,30 alle 9) per l'inizio dell'orario giornaliero con il recupero dell'eventuale minore orario prestato nell'arco della settimana.
- Per il deposito (che lavora oggi su tre fasce orarie giornaliera) va prevista la possibilità per i lavoratori di chiedere il cambio di fascia di orario di ingresso inizialmente assegnata.

### **Visite specialistiche**

Regolamentare la possibilità di fruire di permessi per cure sanitarie specialistiche, comprese quelle dentistiche, fornite dal servizio sanitario nazionale o parificato, definendo meglio quanto previsto dal CIA.

### **Inquadramento**

Il passaggio al 4° livello delle figure inquadrate al 5° livello del CCNL, dopo 12 mesi di anzianità

Si richiede di estendere ai Supermercati PAM i trattamenti previsti per Superal per il passaggio della figura professionale del panettiere specializzato al 3° livello

### **Mensa**

Laddove non vi siano le possibilità di stabilire convenzioni come previsto dal CIA Pam si richiede la istituzione di TICKET RESTAURANT

### **Trasferimenti**

Nel caso in cui con un lavoratore si instaurasse uno o più contratti a termine con le varie aziende del Gruppo, senza interruzione fra i vari contratti, l'anzianità di servizio valida ai fini del passaggio di livello matura dalla data del primo dei suddetti contratti a termine.

Tali condizioni valgono anche per i passaggi da una realtà all'altra del Gruppo, per i lavoratori a tempo indeterminato. Resta inteso che in questo caso il lavoratore è esentato dal periodo di prova.

I trasferimenti devono essere concordati con i lavoratori interessati e le RSU dei 2 p.v.

Per seri motivi di salute, su richiesta dell'interessato i lavoratori possono essere trasferiti di reparto.

Qualora il trasferimento di reparto avvenisse con mansioni di livello inferiore e fosse richiesto a causa di una malattia professionale contratta in azienda, l'eventuale livello superiore precedentemente acquisito sarebbe comunque mantenuto.

Per le missioni e le trasferte dove si utilizza il proprio mezzo vengono applicate come rimborso la tabella ACI.

### **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 in parametri previsti dal CCNL, mantenendo le differenze in assegno personale non assorbibile

### **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 anche delle questioni relative all'utilizzo degli impianti e alla ripartizione dei carichi di lavoro.

La proposta riteniamo vada articolata come segue.

La richiesta che il monte salario disponibile sia di 1.800.000 così distribuito:

- un premio valevole per tutti i lavoratori del Gruppo, compreso sede e Magazzino, a livello nazionale, in un percentuale del 30% e legato ad obiettivi o parametri di redditività che chiediamo sia anticipata senza conguaglio;
- l'altra parte del premio, il 70% della cifra (che concorderemo), sarà legata ad obiettivi di redditività produttività 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, nei negozi e Magazzino. Per la Sede va prevista la Media dei premi riconosciuti ai negozi.

Detto premio sarà riconosciuto anche ai CFL.

### **Indennità specialistiche**

Occorre rivedere le indennità degli specialisti adeguandole. Adeguare le indennità mansione degli addetti alla logistica.

Testo unico contrattuale

Alla luce della recente acquisizione da parte di PAM della realtà SUPERAL 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 validità dei CIA PAM ed ex Superal.

Un altro obiettivo 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 realtà che fanno capo al Gruppo PAM e cioè INS, Mete Panorama