

Gruppo GS Carrefour, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 19/07/2001

IPOTESI PIATTAFORMA CIA GRUPPO GS / CARREFOUR

Il Gruppo CARREFOUR/GS in crescita dopo l'acquisizione di GS/Promodés da parte di CARREFOUR nel 2000 ed il secondo Gruppo della grande distribuzione nel nostro Paese.

Nell'ultimo anno Carrefour / GS ha sviluppato un fatturato di oltre 12 ml miliardi ed occupa circa 22000 dipendenti.

Nei prossimi anni secondo quanto illustrato dall'Azienda negli incontri a carattere informativo previsto un ulteriore rafforzamento conseguente al raggiungimento di una quota di mercato che dovrebbe attestarsi intorno al 6%. Le previsioni per i prossimi tre anni indicano un potenziale aumento delle superfici di vendita sia attraverso nuove aperture, che attraverso acquisizioni di altri formati.

Carrefour ha confermato quindi l'impegno ad assumere un ruolo di leadership nel nostro mercato, in coerenza con la tendenza tradizionale del Gruppo.

Nel contesto del confronto sindacale ha assunto anche particolare importanza il piano di azionariato lanciato dal Gruppo che ha fatto registrare in Italia una consistente adesione dei lavoratori anche attraverso l'utilizzo dell'Accordo Sindacale sottoscritto che ha consentito di ricorrere al TFR maturato.

Quanto sopra denota, oltre all'interesse per le condizioni dell'offerta, i cui effetti saranno valutati alla scadenza del piano, anche una possibile identificazione dei lavoratori con le sorti del nuovo gruppo, che dovrà trovare riscontro puntuale nella definizione di un nuovo CIA più rispondente alle mutate esigenze dei lavoratori in sintonia con le trasformazioni e le articolazioni del Gruppo.

Nell'ambito della trattativa che verrà sviluppata per il rinnovo del CIA, Filcams Fisascat Uiltucs intendono concretizzare un confronto, con l'obiettivo di realizzare una armonizzazione, seppure graduale dei trattamenti economici e normativi, che affronti in particolare i seguenti punti:

Validità e Sfera di Applicazione

In relazione alla sfera di applicazione va perseguito l'obiettivo di estendere a tutti i lavoratori che operano all'interno del gruppo il complesso delle norme contenute nel contratto integrativo, definendo anche modalità di confronto preventivo e di verifica dei processi di terziarizzazione e franchising ed delle regole della manodopera di merchandises, Promoters, etc.

Relazioni Sindacali Diritti e tutela dei lavoratori

Assume particolare significato definire un quadro di relazioni sindacali che, a partire dal rilancio del ruolo e della funzione del Comitato Aziendale Europeo, valorizzi la qualità del confronto a tutti i livelli, con l'obiettivo della stabilità occupazionale e dello sviluppo professionale degli addetti.

È importante realizzare un effettivo coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso i loro rappresentanti sindacali, ricercando un corretto equilibrio tra i diversi livelli previsti dal C.I.A., in coerenza con i processi di decentramento.

Particolare attenzione occorre dedicare ai diritti sindacali ed alla tutela dei lavoratori, attraverso l'armonizzazione dei sistemi delle relazioni sindacali e delle relative materie con particolare riferimento a:

- Permessi sindacali;
- Monte Ore;
- Diritto di assemblea;
- RLS/626
- RSA/RSU

Mercato del Lavoro

Occorre adeguare le normative contrattuali esistenti alle modifiche legislative introdotte negli ultimi anni, definendo sedi e modalità di informazione/contrattazione e realizzando un effettivo decentramento di competenze con riferimento ai seguenti istituti:

- #152; Contratti a termine;
- #152; CFL;

#152;Apprendistato;
#152;Lavoro temporaneo;
#152;Contratti a tempo parziale;
#152;Lavoro notturno

PART TIME

Alla luce delle novità introdotte con DL 61/2000 e successive modificazioni e fermo restando quanto previsto dai precedenti CIA in materia di orari minimi dei Part Time, occorre prevedere:

#152;La contrattazione delle materie relative al Part - Time misto
#152;Il Consolidamento di ore supplementari deve essere demandato a livello territoriale;
#152;La fissazione a livello di gruppo della retribuzione oraria globale di fatto in caso di utilizzo delle cosiddette clausole elastiche;
#152;La determinazione dei criteri e delle modalità per la denuncia del patto contenente le clausole elastiche anche nel caso di esigenza di studio o di formazione o per altre ragioni prevedendo l'applicazione al lavoratore dell'orario precedentemente svolto, ovvero indicato al momento dell'assunzione;
#152;Il divieto di effettuare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro del Part Time con inclusione della domenica;
#152;Le modalità per il consolidamento dell'orario di lavoro nelle ore supplementari.
#152;Part-time post - partum
#152;Part-time per ragioni di famiglia
#152;Prestazione giornaliera minima non inferiore alle 4 ore lavorative

Programmi di Sviluppo occupazionale

Occorre prevedere modalità di confronto al livello territoriale sui programmi occupazionali sia per i lavoratori a tempo determinato (FT e PT) sia per le assunzioni con CFL ed apprendistato.

Lavoro Notturno

Per quanto riguarda il lavoro notturno vanno definiti.

- la riduzione dell'orario di lavoro,
- la maggiorazione retributiva,
- il diritto di prioritario passaggio al lavoro diurno in presenza di turn over e di nuove assunzioni.

Organizzazione del lavoro

Le modifiche legislative introdotte dalla Legge Bersani, dalle Regioni e dagli Enti Locali, comportano momenti di confronto territoriale ed a livello di unità produttiva relativamente ai nastri orari, lavoro domenicale e festivo, aperture domenicali e conseguente trattamento economico adeguato

Va ripreso il confronto in sede decentrata così come previsto dal vigente CIA di tutta la tematica legata alla gestione degli orari di lavoro (turni e nastri orari) considerato che su questa materia non possono essere previsti modelli generalizzati ma soluzioni organizzative condivise, anche a carattere sperimentale che tengano conto delle singole specificità territoriali.

Su questi temi del lavoro il C.I.A. dovrà confermare il carattere di eccezionalità del lavoro domenicale e festivo, nonché la volontarietà della prestazione.

Si richiede l'estensione a tutto il gruppo delle maggiorazioni attualmente previste per quanto attiene le deroghe e di confermare la titolarità dei confronti territoriali in relazione alle aperture domenicali.

Normative

Sulla complessa materia delle normative, la piattaforma dovrà tendere alla perequazione dei trattamenti oggi diversificati tra le diverse aziende confluite nel Gruppo Carrefour/GS, con particolare riguardo:

#152;Malattia ed infortunio;
#152;Mensa;
#152;Previdenza integrativa;
#152;Visite specialistiche;
#152;Libretto sanitario;
#152;Congedi parentali;
#152;Azioni positive pari opportunità
#152;Assistenza integrativa;

In particolare sui congedi parentali si evidenzia che la Legge promuove un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazioni mediante istituzione di congedi per i genitori per formazione e per formazione continua. A tal proposito dovranno essere definite:

#152;La possibilità nelle percentuali previste dal CCNL, di richiedere più volte nel corso della vita lavorativa, l'anticipo sul TFR per i periodi di aspettativa retribuita;
#152;L'individuazione dei criteri di priorità per i lavoratori che possono avvalersi dei congedi per formazione e

formazione continua;

#152;L'anticipazione dello stipendio in caso di permessi concessi (vedi casi di cura) in modo da garantire la contribuzione minima previdenziale;

#152;La possibilità di riferimento alla L. 53/2000 e alle successive circolari INPS sui fondi di incentivazione, di poter definire accordi su forme di prestazioni lavorative flessibili.

Per quanto concerne le azioni positive pari opportunità in relazione alla L. 125/91 necessario valorizzare il lavoro svolto dalla Commissione Nazionale, già prevista dal vigente CIA, con lo scopo di individuare percorsi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati dalla legge.

Professionalità

È necessario valutare l'esigenza di una rivisitazione degli attuali inquadramenti per eventuali nuove figure professionali, nonché per le trasformazioni indotte da processi di riorganizzazione del lavoro.

Quanto sopra dovrà riguardare in particolare le figure specialistiche.

Salario

Le condizioni salariali esistenti all'interno del gruppo presentano notevoli diversificazioni sia per quanto riguarda il salario fisso che quello variabile.

Nel rispetto dell'accordo del 23 luglio 1993, occorre un utilizzo mirato dei parametri legati alla produttività e redditività attraverso la rivalutazione delle quantità economiche finalizzate alla ricerca di un giusto equilibrio nella struttura del salario.

Sulla scorta della sperimentazione e delle esperienze maturate e inoltre necessaria una rivisitazione delle modalità attuative di premio e impegno.

19.07.01