

SIB, Piattaforma rinnovo CIA 17/07/2001

Filcams-CGIL - Fisascat-CISL - Uiltucs-UIL

Piattaforma rivendicativa della

SocietItaliana Bricolage (SIB S.p.A.)

Premessa

Per tutto il processo che nel corso del 2000, e anzi a partire dalla disdetta del CIA del Gruppo Rinascente inviata nel dicembre del 1999, ha condotto le OO.SS. alla definizione della piattaforma rivendicativa del Gruppo Rinascente, la Divisione Bricocenter stata coinvolta al pari delle altre articolazioni del Gruppo. Va rimarcato infatti che per tutta quella fase da parte dell'azienda non era venuta alcuna manifestazione di volontà contraria a tale evoluzione. Una serie di atti concludenti compiuti dall'azienda (come ad esempio la mancata pattuizione dei cosiddetti parametri aggiuntivi per l'anno 2000 e l'assenza di qualsiasi obiezione rispetto allo svolgimento delle assemblee dei lavoratori aventi all'ordine del giorno la definizione della piattaforma rivendicativa del Gruppo svoltesi in numerose unità di vendita Brico) non potevano essere letti se non come il riconoscimento che la Divisione Bricocenter si sentiva pienamente coinvolta dalla disdetta dell'AIA 1996 e dal conseguente processo di rinnovo della contrattazione integrativa del Gruppo Rinascente.

Solo nel dicembre del 2000, dopo l'invio anche alla Divisione Bricocenter della piattaforma rivendicativa licenziata dall'Assemblea nazionale delle strutture e dei delegati di Filcams-Fisascat-UILTuCS del Gruppo Rinascente, la SIB S.p.A. e attraverso di essa la Divisione Bricocenter medesima ha formalizzato alle OO.SS. la propria volontà di chiamarsi fuori dal rinnovo dell'AIA Rinascente non sentendosi da esso coinvolta in ragione dell'assetto societario peculiare che la caratterizza nonché richiamandosi all'accordo siglato nel luglio 1998, in cui si ipotizzava l'avvio entro il 2002 di un autonomo percorso negoziale finalizzato alla definizione di uno specifico accordo integrativo da applicarsi all'intera SIB.

Nell'accingersi allora alla definizione di un nuovo accordo integrativo avente validità per l'intero perimetro della SIB d'altro canto inderogabilmente necessario prendere atto di una sostanziale differenza esistente tra la situazione di questa società quella riscontrabile nell'ambito del Gruppo Rinascente. Mentre infatti in Rinascente esiste una pluralità di condizioni contrattuali integrative; in SIB c'è una parte ancora prevalente della società la Divisione Bricocenter, con un quadro corposo di norme contrattuali integrative scaturite dall'AIA Rinascente, e abbiamo poi una parte meno estesa ma significativa, la Divisione Leroy Merlin, che invece priva di qualsiasi norma scaturita da contrattazione integrativa.

Da ciò consegue che mentre nell'ambito del rinnovo della contrattazione integrativa aziendale del Gruppo Rinascente si pone l'esigenza di armonizzare contesti contrattuali diversi, in SIB nell'ambito del negoziato per la definizione di un suo autonomo contratto integrativo aziendale non può porsi l'esigenza preliminare di estendere la vigenza del tessuto contrattuale operante nella Divisione Bricocenter all'intero perimetro aziendale, procedendo nel contempo agli aggiornamenti, alle integrazioni e ai miglioramenti imposti dallo sviluppo del quadro normativo, ovvero scaturiti dalle esigenze manifestate dai lavoratori nel corso della consultazione.

I temi della piattaforma

1. Ambito di applicazione

Sulla scorta delle considerazioni contenute in premessa e in linea con quanto a suo tempo convenuto tra le Parti nell'Accordo del 6 luglio 1998, il futuro Contratto Integrativo Aziendale della SIB S.p.A. troverà applicazione all'intero perimetro della società medesima, comprese le eventuali società da essa controllate presenti e future, estendendo l'applicazione delle norme stabilite dalla precedente contrattazione nella Divisione Bricocenter.

2. Area contrattuale

- Va potenziato il **sistema di informazioni** e di confronto, sia a livello nazionale che soprattutto a livello decentrato.

- Per il **franchising** e le affiliazioni, fermo restando il diritto all'informazione su questa tipologia di sviluppo, si richiede di definire una serie di norme che possano garantire regole e diritti per i lavoratori..

- Occorre definire modalità di controllo e verifica preventiva in relazione al fenomeno del **merchandising** . In particolare si richiede il confronto e il controllo da realizzarsi attraverso incontri con le RSA/RSU sulle varie tipologie presenti e sul loro utilizzo nel rispetto del D. Leg. n. 626, nonché di pervenire a una regolamentazione rigida delle funzioni commerciali dei merchandiser, promoter e altre analoghe figure con individuazione di una quota massima periodica di utilizzo.

3. Diritti sindacali

La fisionomia assunta dalla SIB impone la conferma del ventaglio articolato delle sedi delle relazioni sindacali e delle materie di confronto ad esse attribuite previsto per la Divisione Bricocenter dall'AIA 1996, da strutturarsi e realizzarsi su tre livelli:

- Societ

- Divisione

- Territorio/Punto di vendita

A tal fine dovrebbere definito un reticolo di sedi bilaterali di informazione e confronto a livello nazionale e regionale/territoriale sulle seguenti materie:

- Politiche commerciali, sviluppo della rete di vendita e investimenti,

- Andamento economico e dinamica occupazionale,

- Tecnologia e informatica e supporti tecnici di informazione/comunicazione,

- Formazione professionale,

- Ambiente e sicurezza,

- Classificazione del personale,

- Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e orari di apertura,

- Monitoraggio del lavoro supplementare e straordinario e sull'applicazione del principio del consolidamento delle ore supplementari,

- Monitoraggio dei contratti a tempo determinato, lavoro interinale, ecc..

In SIB dovranno inoltre trovare applicazione quanto previsto per la Divisione Bricocenter in tema di permessi sindacali e ore di assemblea ai sensi dell'AIA Rinascente del 1974.

4. Tutele

Si rivendica un avanzamento delle tutele in materia di:

- **Malattia** , con particolare riferimento all'integrazione al 100% della retribuzione secondo quanto previsto dall'AIA Rinascente del 1985 e agli apprendisti. Con riferimento al periodo di comporto e al trattamento economico di malattia, si richiede l'obbligo per l'azienda di comunicare al lavoratore il computo delle assenze maturate almeno dieci giorni prima del raggiungimento del massimo consentito dal vigente CCNL. Si richiede la disponibilità economica aziendale alla creazione di un fondo di solidarietà per i lavoratori con gravi problemi di salute che comportino il superamento dei 180 giorni, intervenendo a sostegno sia economico che contributivo per altri 180 giorni.
- **Infortunati sul lavoro** , ove alla luce di quanto previsto dal nuovo CCNL si richiede l'anticipazione dell'importo corrispondente all'indennità di competenza dell'INAIL.
- **Cure termali** , estendendo quanto previsto dall'AIA Rinascente nel 1989-1996.
- **Ricovero ospedaliero** , si rivendica l'integrazione al 100%.
- **Portatori di handicap e Tossicodipendenza** , recuperando quanto previsto dai precedenti Accordi Integrativi Aziendali della Rinascente.
- **Part-Time postmaternità** , prevedendo l'estensione di tale opportunità anche nelle unità produttive che occupano almeno 15 dipendenti.
- **Eventi luttuosi**.
- **Congedi e aspettative non retribuiti** , ove si chiede alla luce di quanto disposto dall'art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità oraria) della Legge n. 53/2000 la definizione della materia nell'ambito del presente accordo indispensabile ai fini dell'ottenimento dei finanziamenti previsti e la fissazione a livello di unità produttiva di una percentuale di accesso.
- **Trattamento pasti e Sconti ai dipendenti**.
- Possibilità di ricorrere all' **anticipazione del TFR** anche in caso di ristrutturazione della prima casa e acquisto mobili.

5. Lavoro notturno

Nel caso di ricorso a prestazioni lavorative in orario notturno con carattere non episodico, in considerazione delle norme introdotte con il D. Leg. Nr.532/1999, andranno definiti:

- La riduzione dell'orario di lavoro,
- La maggiorazione retributiva,
- Il diritto di priorità nel passaggio al lavoro diurno in presenza di turnover o di nuove assunzioni.

In tale ambito, qualora si rilevi l'esistenza delle condizioni previste, dovrebbene affrontato il tema dell'adeguamento ed estensione all'insieme dei lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del futuro contratto integrativo della norma contenuta da ultimo nell'AIA 1996 riguardante la riduzione dell'orario di lavoro in rapporto al maggiore utilizzo degli impianti e la relativa indennità mensile di 40.000 lire, che è stata già oggetto di ulteriore estensione e chiarimento nell'accordo sottoscritto nell'aprile 1998, prevedendo anche la

possibilità di discutere a livello territoriale accordi in merito all'indennità di turno disagiato a fronte di un diverso utilizzo degli impianti.

6. Mercato del lavoro

- Part Time

Alla luce della direttiva comunitaria con il Consiglio del 1991 e la legge n. 30 del 28/2/1994, si propone di essere in linea con l'art. 14/2000 della legge di riforma del lavoro e di introdurre regole e modalità di confronto nelle singole unità finalizzate al consolidamento del lavoro supplementare, coscome previsto dall'art. 54 del CCNL. Vanno definite le modalità per la gestione del diritto di priorità per il passaggio da part-time a full-time e viceversa (ovvero da part-time a part-time con un maggiore numero di ore lavorative e/o con una diversa collocazione dell'orario di lavoro) tenendo conto dell'articolazione territoriale e divisionale della Società.

2. Fissazione per l'intera Società 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. A tale riguardo, in aggiunta alle cause idonee a giustificare la denuncia del patto gi contenute nella Legge (esigenze di carattere familiare, di salute e necessità di svolgere un'altra attività lavorativa), andranno elencate espressamente le ulteriori ragioni obiettive idonee a legittimare la denuncia del patto e prevedere tra di esse le esigenze di studio o di formazione. È necessario prevedere che in caso di denuncia del patto al lavoratore verrà applicato l'orario di lavoro precedentemente fissato ovvero indicato al momento dell'assunzione, secondo quanto espressamente previsto dalla normativa, salvo una rinegoziazione dello stesso operata con l'assistenza della rappresentanza sindacale aziendale/territoriale secondo espresso volere del lavoratore interessato. Va esclusa la possibilità di esercitare la clausola elastica per l'attribuzione di orari disagiati compresi tra le 21 e le 7 del mattino.

4. Va confermato il diniego della possibilità di effettuare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dei part-time con inclusione della giornata della domenica.

5. Per le ferie, si propone con particolare riferimento ai lavoratori con contratto a part-time verticale il calcolo delle stesse in ore.

6. In forza di quanto già operante nella Divisione Bricocenter ai sensi del paragrafo b) dell'AlA Rinascente del 1974, la prestazione minima giornaliera del part-time deve essere pari ad almeno 4 ore (al lordo della riduzione di orario).

7. Si richiede che per la copertura dell'assenteismo e per la flessibilità legata sia alle ferie che alle punte di vendita siano utilizzati in via prevalente lavoratori con contratto a part-time di tipo verticale a tempo indeterminato, prevedendo se necessario accordi di filiale su tale materia.

8. Si rivendica la possibilità di stabilire a livello decentrato e di unità produttiva, soprattutto per le grandi strutture, una quota massima di contratti part-time, al fine di realizzare una politica occupazionale che produca un rapporto equilibrato tra lavoratori full-time e part-time.

- Tempi determinati, CFL, Apprendistato

Assegnazione al livello territoriale e di punto vendita 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), prevedendone il diritto di priorità per l'assunzione a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di formazione-lavoro e in apprendistato. Estendere a questi ultimi l'impegno alla conferma a tempo indeterminato, diritti e collocazione nell'organizzazione del lavoro, computo nell'organico ai fini dei diritti sindacali previsti per la Divisione Bricocenter dall'integrativo della Rinascente per i lavoratori con contratto di formazione-lavoro. Assegnazione al livello territoriale e di punto vendita 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), prevedendone il diritto di priorità per l'assunzione a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di formazione-lavoro e in apprendistato. Estendere a questi ultimi l'impegno alla conferma a tempo indeterminato, diritti e collocazione nell'organizzazione del lavoro, computo nell'organico ai fini dei diritti sindacali previsti per la Divisione Bricocenter dall'integrativo della Rinascente

per i lavoratori con contratto di formazione-lavoro. Assegnazione al livello territoriale e di punto vendita 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), prevedendone il diritto di priorità per l'assunzione a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di formazione-lavoro e in apprendistato. Estendere a questi ultimi l'impegno alla conferma a tempo indeterminato, diritti e collocazione nell'organizzazione del lavoro, computo nell'organico ai fini dei diritti sindacali previsti per la Divisione Bricocenter dall'integrativo della Rinascente per i lavoratori con contratto di formazione-lavoro.

7. Organizzazione del lavoro, utilizzo impianti (domeniche)

· Conferma di quanto già previsto nella Divisione Bricocenter ai sensi dell'AIA Rinascente in materia di organizzazione del lavoro e nastri orari, con particolare riferimento al confronto finalizzato al raggiungimento di intese sull'insieme di questi temi da realizzarsi a livello territoriale / di unità produttiva.

· **Lavoro domenicale e festivo**, a partire dalla conferma che l'orario di lavoro ordinario nella SIB distribuito dal lunedì al sabato e conseguentemente del carattere straordinario della prestazione lavorativa nelle giornate festive e nelle domeniche, si richiede:

1. la generalizzazione della maggiorazione del 30%, aggiuntiva alla retribuzione del 100% delle ore prestate,

nonché una giornata di riposo compensativo retribuito per il numero minimo di domeniche e festività previsto dall'art. 11, 5° comma del D. Leg. nr. 114/1998 (Legge Bersani);

2. la conferma della titolarità dei confronti territoriali riguardo al numero delle aperture domenicali aggiuntive e al loro trattamento economico, fermo restando quanto sopra affermato a proposito della natura non ordinaria della prestazione.

8. Formazione

Si richiede di concordare la possibilità di percorsi professionali, sia interni che esterni, destinati a nuovo personale di nuova assunzione e a quello di maggiore anzianità aziendale, da definirsi a livello territoriale e di unità produttiva, in modo da favorire la crescita professionale interna e valorizzare le conoscenze acquisite in anni di lavoro.

A tale proposito si propone di addivenire a livello territoriale alla definizione di piani formativi pluriennali a livello di Divisione, incentrati sulle trasformazioni aziendali, del mercato del lavoro, dei rapporti con la clientela, delle innovazioni tecnologiche, ecc. La frequenza alle iniziative formative di cui al presente articolo potrà prevedere un apporto economico da parte dell'impresa.

In tale contesto si richiede inoltre di poter usufruire delle 150 ore anche per la frequenza a corsi di formazione professionale istituiti dalle Regioni.

9. Classificazione e inquadramenti

- Si richiede di armonizzare e rendere omogenea nella sua applicazione la classificazione del personale. In questo ambito vanno inoltre precisati i profili professionali e la relativa collocazione nelle categorie delle nuove attività professionali non contemplate nel CCNL o nella contrattazione aziendale operante nella Divisione Bricocenter.

- Si richiede il riconoscimento ai manutentori di un'indennità di mansione di entità pari a quelle oggi esistenti per altre figure professionali.

10. Salario

- Premio aziendale

Alla luce di quanto esposto in Premessa, per quel che concerne il premio fisso aziendale su 14 mensilità la condizione dei lavoratori operanti nella Divisione Leroy Merlin deve essere equiparata a quella attualmente riconosciuta ai dipendenti della Divisione Bricocenter per effetto della contrattazione integrativa del Gruppo Rinascente.

- Salario variabile

Su questo tema, prendendo a riferimento le norme vigenti all'interno della Divisione Bricocenter, il negoziato deve porsi alcuni obiettivi:

a) Accrescere il carattere incentivante del premio, il che non vuol dire solo un montante teorico di premio maggiore quanto maggiori garanzie di maturazione di quote consistenti di esso, soprattutto nell'alimentare;

b) Ridurre il carattere incrementale dei parametri;

c) Verificare la possibilità di collegare una quota del premio ad una maggiore partecipazione e coinvolgimento decentrati, rivedendo i parametri qualitativi definiti nel precedente integrativo ed integrandoli con altri maggiormente collegati alla realizzazione di accordi nel campo dell'organizzazione del lavoro, dei turni e degli orari, dell'utilizzazione degli impianti, della ripartizione dei carichi di lavoro e della formazione.

a) Accrescere il carattere incentivante del premio, il che non vuol dire solo un montante teorico di premio maggiore quanto maggiori garanzie di maturazione di quote consistenti di esso, soprattutto nell'alimentare;

b) Ridurre il carattere incrementale dei parametri;

c) Verificare la possibilità di collegare una quota del premio ad una maggiore partecipazione e coinvolgimento decentrati, rivedendo i parametri qualitativi definiti nel precedente integrativo ed integrandoli con altri maggiormente collegati alla realizzazione di accordi nel campo dell'organizzazione del lavoro, dei turni e degli orari, dell'utilizzazione degli impianti, della ripartizione dei carichi di lavoro e della formazione.

a) Accrescere il carattere incentivante del premio, il che non vuol dire solo un montante teorico di premio maggiore quanto maggiori garanzie di maturazione di quote consistenti di esso, soprattutto nell'alimentare;

b) Ridurre il carattere incrementale dei parametri;

c) Verificare la possibilità di collegare una quota del premio ad una maggiore partecipazione e coinvolgimento decentrati, rivedendo i parametri qualitativi definiti nel precedente integrativo ed integrandoli con altri maggiormente collegati alla realizzazione di accordi nel campo dell'organizzazione del lavoro, dei turni e degli orari, dell'utilizzazione degli impianti, della ripartizione dei carichi di lavoro e della formazione.

Si può ipotizzare:

- Una quota di premio nazionale ad elevatissima probabilità di maturazione legata alla redditività complessiva della Società SIB;

- Una quota collegata a indicatori di produttività redditività applicati a livello di singolo punto vendita;

- Una quota da convenirsi a livello territoriale che possa prendere a base sia fattori collegati all'andamento

economico, sia fattori connessi ai temi organizzativi e all'utilizzo degli impianti in collegamento con gli accordi raggiunti su tali materie a livello decentrato prevedendone anche le modalità di verifica;

È evidente che l'istituzione del premio variabile di cui al presente capitolo rappresenta il compimento dell'impegno, contenuto nell'Accordo del 6 luglio 1998, di attivare presso la Divisione Leroy Merlin un elemento salariale variabile denominato premio di progresso, cui pertanto dovrebbene ricondotta l'incentivo che con questo nome attualmente la Divisione Leroy Merlin ha unilateralmente iniziato a erogare a decorrere dal luglio 2000.

Deve prevedersi inoltre la costituzione di un apposito Osservatorio congiunto incaricato di svolgere tutti i necessari approfondimenti e le verifiche sugli esiti e le dinamiche dei meccanismi salariali incentivanti. In tale ambito lazienda provvederà anche a fornire annualmente alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo copia del Bilancio annuale dell'esercizio completo in ogni sua parte.

Si dovrà stabilire la costituzione di una struttura di gestione del premio variabile operante a livello di filiale definendone compiti, percorso formativo, ruoli e risorse.

Circa le modalità di erogazione del premio variabile occorre prevedere che il calcolo della maturazione e l'eventuale erogazione del premio avvenga almeno in parte su base trimestrale, realizzando anche attraverso il superamento della situazione attualmente in atto nella Divisione Bricocenter in ragione della quale il pagamento del salario variabile avviene unicamente in favore dei lavoratori in servizio nel mese di sua erogazione, penalizzando gli assunti con contratto a termine.