

## Gruppo COIN, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 15/10/2001

### IOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL GRUPPO COIN

#### Premessa

Dall'ultimo rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, realizzato il 12 dicembre 1996, il mondo della Grande Distribuzione italiana profondamente cambiato.

Le concentrazioni di grandi catene europee, entrate in maniera massiccia nel nostro paese, hanno modificato e trasformato profondamente il settore della distribuzione organizzata, attraverso l'acquisizione o l'alleanza con alcuni gruppi nostrani (Auchan-Rinascente, Carrefour-Promod-GS), ponendo problemi nuovi, sia in termini commerciali che di rapporti sindacali.

Alla luce del nuovo panorama, coscome si venuto configurando in questi ultimi anni, uno dei problemi pi rilevanti che si posto e che si porrin tutti i rinnovi contrattuali quello dell'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi fra lavoratrici e lavoratori, che pur provenendo da aziende diverse, per storia contrattuale e rapporti sindacali, si trovano a un certo punto a far parte di una stessa azienda o di uno stesso gruppo con tutti i problemi che questo fatto comporta.

Con l'acquisizione della parte tradizionale Standa, da parte del Gruppo Coin, formalizzata con l'accordo del dicembre 1998, iniziato un lungo processo d'integrazione della stessa nei format Coin e Oviessse. Si pu affermare che il quel momento nata, di fatto, la nuova COIN.

Non era affatto scontato che il processo avviato a partire da quella data avesse un esito positivo, il percorso, infatti, stato irto di ostacoli e molto sofferto.

Questo processo che ha interessato, in termini di investimenti e ristrutturazioni, pi di un centinaio di filiali ex-Standa e che avrebbe dovuto concludersi entro il mese di ottobre 2001, ma che si concluder comunque entro l'anno, ha avuto i suoi passaggi pi salienti con l'Accordo Ministeriale del 1° febbraio 2000, successivamente con l'Accordo di armonizzazione contrattuale del 24 luglio 2000 ed infine con il Protocollo sulle relazioni sindacali del 30 ottobre 2000.

Pur con qualche incidente di percorso (vicenda Benetton), conclusosi peraltro con un mancato accordo, dovuto soprattutto all'atteggiamento della dirigenza Benetton, nel complesso, come Organizzazioni Sindacali, a livello nazionale e territoriale, siamo riusciti a tutelare, sia l'occupazione e pi in generale le condizioni contrattuali di tutti i dipendenti, ponendo altresie premesse per il rilancio di un'azienda (la Standa) altrimenti destinata a portare i libri in tribunale.

L'Accordo Ministeriale, quello di armonizzazione contrattuale, nonch il Protocollo sulle relazioni sindacali hanno dato tutti gli strumenti per una gestione adeguata, a tutti i livelli, delle questioni relative agli orari e all'organizzazione del lavoro, nonch alla tutela delle condizioni contrattuali dei dipendenti, sia full-time che part-time.

Lo stesso insediamento della Commissione Tecnica Nazionale, volta a dirimere le eventuali controversie, in termini di gestione di alcuni istituti contrattuali, non inficiando assolutamente l'autonomia dell'azienda e del sindacato, ha posto le basi per un rapporto pi corretto tra le parti volto alla discussione preventiva ed alla soluzione dei problemi.

Il Gruppo Coin in questi anni quindi notevolmente cresciuto, arrivando a raggiungere nel 2000 un fatturato di 4200 miliardi di lire (comprensivo degli 800 miliardi di Oviessse Germania) diventando, nel settore tradizionale il primo gruppo della distribuzione italiana e, mentre i gruppi stranieri vengono nel nostro paese, Coin stato l'unico gruppo italiano ad entrare in un altro paese europeo.

Va detto, tra l'altro, che dopo la riduzione delle perdite e il pareggio dell'anno scorso, gida quest'anno potrebbe realizzarsi un'inversione di tendenza.

Con l'acquisizione dell'attivit della rete commerciale Kaufhalle (99 punti di vendita nelle maggiori citt tedesche, 280 mila mq di superficie commerciale e 1.400 miliardi di lire di fatturato, comprensivo degli alimentari) grazie a un accordo con la societ Divaco, che ha tra gli azionisti di riferimento il colosso distributivo Metro e la Deutsche Bank, il Gruppo Coin ha dato una spinta consistente alla strada dell'internazionalizzazione. Questa operazione ha previsto un minor esborso finanziario in quanto le attivacquistate erano in passivo.

Sulla base di queste considerazioni va quindi completato il processo di ristrutturazione delle realtrimeste e vanno poste le premesse per un'unificazione di tutti gli istituti contrattuali non ancora armonizzati, sia sulla parte normativa che su quella economica, sapendo fin d'ora che il Contratto Integrativo che si andr realizzare, non sar la sommatoria degli ex C.I.A. Coin-Oviessse e Standa, ma il Contratto Integrativo

Aziendale del nuovo Gruppo Coin.

### **Validite sfera dapplicazione**

Lobiettivo di questo rinnovo contrattuale quello di generalizzare e unificare per tutti i lavoratori, di vecchia e nuova appartenenza al gruppo, il complesso dei diritti e delle relazioni sindacali.

Va inoltre previsto nellambito del sistema di informazione e confronto a livello nazionale e territoriale modalit di confronto preventivo e di verifica sui processi di terziarizzazione, sul franchising e sul marchadising, al fine di garantire una corretta applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro.

### **Relazioni, diritti e agibilitisindacali**

Tenendo conto dellevoluzione avuta dal gruppo va meglio definito e potenziato quanto previsto in materia dal vigente C.I.A., confermando in tema di relazioni sindacali quanto previsto dallAccordo del 30 ottobre 2000, integrandolo sulla questione dei diritti sindacali ( permessi R.S.U./R.S.A., Coordinamenti, distacchi retribuiti, assemblee e diritti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

### **Mercato del Lavoro**

Per quanto concerne il mercato del lavoro occorre adeguare o ridefinire le norme del C.I.A. esistente alle modifiche contrattuali e legislative introdotte di recente, con particolare riferimento ai seguenti istituti:

- contratti a termine;
- contratti di formazione e lavoro;
- apprendistato;
- lavoro temporaneo;
- rapporto a tempo parziale;
- lavoro notturno.

### **Contratti a termine, C.F.L., apprendistato**

Assegnazione a livello territoriale dellinformazione preventiva e confronto sullimpiego di questi rapporti di lavoro.

Si richiede di stabilire la conferma anticipata per gli apprendisti, coscome stabilito dai precedenti C.I.A. per i CFL, nonché il miglioramento del trattamento di malattia.

### **Part-time**

Alla luce delle novitintrodotte con il D.Lgs. n.61/2000 e successive modificazioni e fermo restando quanto previsto dai precedenti C.I.A. in materia di orari minimi dei part-time vanno previsti i seguenti criteri:

- la contrattazione delle condizioni diimpiego, nellambito dellorganizzazione del lavoro, relative al part-time misto e al consolidamento delle ore supplementari (le cui regole vanno definite a livello di gruppo) devono essere interamente demandate a livello territoriale;
- fissazione a livello di gruppo della maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto in caso di utilizzo delle cosiddette clausole elastiche;
- determinazione dei criteri e delle modalitper 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 lorario precedentemente svolto, ovvero indicato al momento dellassunzione;
- va confermato il diniego della possibilitdi effettuare la distribuzione settimanale dellorario di lavoro dei part-time con inclusione della domenica.

### **Lavoro notturno**

In considerazione delle nuove normative introdotte con il D.Lgs. andranno definiti:

- La riduzione dellorario di lavoro;
- La maggiorazione retributiva;
- Il diritto di prioritnel passaggio al lavoro diurno in presenza di turn-over o di nuove assunzioni.

### **Organizzazione del Lavoro**

In relazione allevoluzione del settore anche per effetto dellintroduzione di modifiche legislative (D.Lgs. n.114/1998 - Legge Bersani) in materia di orari commerciali, vanno individuate, a livello territoriale e di unit produttiva momenti di confronto decentrato sul tema dellorganizzazione del lavoro e di utilizzo degli impianti, con specifico riferimento ai nastri orari, al lavoro domenicale e festivo, al numero annuo delle aperture

domenicali.

Per quanto riguarda il **lavoro festivo e domenicale**, fermo restando il carattere volontario e straordinario dello stesso per tutti i dipendenti, full-time e part-time, si conferma quanto giprevisto, in termini di trattamento economico, dagli accordi del 1989 e del 1996 (130% pi la giornata lavorativa per le deroghe natalizie, 100% pi la giornata lavorativa per le altre domeniche).

Va ripreso inoltre il confronto in sede decentrata, coscome previsto dai vigenti C.I.A., di tutta la tematica legata alla gestione degli orari (turni e nastri orari), avuto riguardo che su questa materia non possono essere previsti modelli generalizzati, ma soluzioni organizzative, anche a carattere sperimentale che tengano conto delle specifiche realtterritoriali.

In questo senso va recuperato quanto giprevisto nellaccordo dell89 al capitolo orario di lavoro.

## **Normative**

Su tutta questa materia lobiettivo dichiarato della nostra piattaforma quello di realizzare in questo rinnovo contrattuale ununificazione dei trattamenti, nonch un miglioramento degli stessi, fermo restando quanto gi convenuto nellaccordo di armonizzazione del 24 luglio 2000, avuto riguardo al fatto che su una serie di trattamenti (**malattia e infortunio, mensa, visite specialistiche** ecc.), esistono attualmente delle differenze tra dipendenti ex Standa e Coin-Oviesse.

Le nuove norme dovranno riguardare tutto il Gruppo Coin, senza alcuna diversitdi trattamento.

## **Congedi parentali**

La legge sui congedi parentali promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante listituzione dei congedi per i genitori, per formazione e per formazione continua. Allo scopo si richiede:

- La possibilit nelle percentuali previste dal CCNL, di richiedere pi volte, nel corso della vita lavorativa, lanticipo sul T.F.R., per i periodi di aspettativa non retribuita;
- Di stabilire criteri di priorit individuando percentuali massime e modalitdorario, per i lavoratori che possono avvalersi dei congedi per formazione e formazione continua;
- Lanticipo di stipendio, in caso di permessi concessi (vedi casi di cura), in modo da garantire la contribuzione minima previdenziale;
- La possibilit in riferimento alla legge 53/2000 e alle successive circolari INPS sui fondi dincentivazione, di poter definire accordi su forme di prestazione lavorativa flessibile.

## **Azioni positive - Pari Opportunit**

Va riattivata, rivitalizzandola, la Commissione Nazionale sulle pari Opportunit giprevista dal vigente C.I.A., con lo scopo di individuare percorsi finalizzati alla crescita professionale del personale femminile.

Va previsto inoltre un capitolo specifico sul tema delle **molestie sessuali** prevedendo allo scopo un codice di condotta, nonch misure disciplinari in modo da disincentivare comportamenti lesivi della dignitpersonale.

## **Professionalite inquadramenti**

Su questa materia si rende necessaria unanalisi degli attuali inquadramenti con lo scopo di individuare eventuali nuove figure professionali anche alla luce dei processi di riorganizzazione del settore.

## **Previdenza e assistenza integrativa**

Si richiede un incremento della quota aziendale della retribuzione annua a favore dei lavoratori che aderiscono al fondo di previdenza di categoria FON.TE, nonch la possibilitdi inserire nel cedolino paga la delega di adesione al fondo stesso.

Si richiede inoltre la definizione a livello aziendale di un fondo di assistenza integrativa per tutti i dipendenti.

## **Salario**

A differenza di altri gruppi della Grande Distribuzione, allinterno del Gruppo Coin non esistono marcate differenze in tema di salario aziendale fisso, bisogna comunque creare ununica voce uniformando i dipendenti Coin - Oviesse e quelli ex Standa.

Esiste invece un problema relativo al salario variabile che, in Standa per le ben note vicende per parecchi anni non mai maturato, tranne che per la parte garantita (250.000 lire annue), in Coin ha avuto fasi alterne, ma comunque non molto soddisfacenti, tanto che ci sono stati nel corso degli anni interventi correttivi in

materia (vedi accordo del 98), in Oviessa ha dato invece qualche risultato in pi dovuto certamente alla riuscita della formula stessa.

Sulla base di queste considerazioni va individuato un nuovo meccanismo di salario incentivante che abbia fra le sue caratteristiche quello di remunerare effettivamente la redditivite la produttivitecreando un legame pi stretto tra salario variabile ed obiettivi concordati tra le parti ai vari livelli.

### **Salario variabile (Premio di Partecipazione)**

Su questo tema il negoziato deve porsi almeno alcuni obiettivi di carattere politico:

- Accrescere il carattere incentivante del premio, avuto riguardo non solo al montante teorico, ma soprattutto alla effettiva maturazione;
- Verificare la possibilitche una parte consistente del premio sia legata ad obiettivi e parametri i cui criteri vengano scelti a livello decentrato e che tengano conto, tra le altre cose, delle questioni relative allutilizzo degli impianti.

La proposta salariale riteniamo vada cosarticolata:

- Un premio valevole per tutti i lavoratori del Gruppo Coin, compresi quelli delle sedi e dei depositi, che maturerebbe a livello nazionale legato a parametri di redditivite in una percentuale non superiore al 40% della cifra complessiva;
- Il restante 60% della cifra (che concorderemo), dovessere legata ad obiettivi di redditivite produttivite qualit che dovranno essere definiti di volta in volta, tramite un confronto da attuarsi a livello territoriale e per unit produttiva (punti di vendita e deposito). Per la sede va prevista una media dei premi riconosciuti ai punti di vendita e al deposito.

Il premio di partecipazione dovessere riconosciuto anche ai CFL e agli apprendisti.

### **Testo unico contrattuale**

Il nuovo contratto dovr nei fatti, essere un testo unico contrattuale che integrando e superando le contrattazioni precedenti, nonch uniformando i trattamenti tra i dipendenti Coin - Oviessa e quelli ex Standa , realizzi un corpo unico che racchiuda tutte le norme che continueranno ad avere validitnel nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Roma, 15 ottobre 2001