

Esselunga, Piattaforma rinnovo CIA 19/09/2002

Filcams-Cgil/ Fisascat-Cisl/Uiltucs-Uil Rappresentanze Sindacali Piattaforma per il Contratto Integrativo Aziendale Esselunga

Premessa

Esselunga un'importante realtà produttiva del nostro paese, particolarmente significativa per i livelli di redditività occupazionali raggiunti grazie anche allo sviluppo che ha caratterizzato l'impresa in questi anni, che, riteniamo debba essere accompagnato da più avanzate relazioni sindacali che, all'interno di Esselunga, hanno visto il susseguirsi di fasi alterne.

Oggi a fronte di relazioni e livello regionali e territoriali, assistiamo a rapporti difficili nei negozi. E nostro obiettivo, in questa tornata contrattuale, produrre un innalzamento delle relazioni sindacali, con l'obiettivo di creare le condizioni per una corretta risposta ai bisogni, sempre più diversificati, dei lavoratori.

Ci poniamo inoltre l'obiettivo di una corretta applicazione dei CIA (CFL, "in carriera", contratti a termine, ecc) anche nell'ottica della salvaguardia dei diritti per tutti i lavoratori. Riteniamo perché un contratto integrativo aziendale nazionale possa essere lo strumento che, pur nelle diversità territoriali e delle specificità che andranno comunque colte e mantenute, assegni ai dipendenti un quadro contrattuale unico che se non immediatamente realizzabile si ponga come obiettivo quello di arrivare all'armonizzazione dei trattamenti con le contrattazioni esistenti in azienda.

La forte crescita di produttività che Esselunga ha avuto, deve spingerci e realizzare un sistema di salario variabile che offra ai lavoratori opportunità retributive adeguate ai risultati dell'azienda.

Diritto d'informazione Relazioni sindacali

Si richiede di definire un sistema di relazioni sindacali differenziato per temi, competenze e tempi su tre livelli:

Relazioni ed informazioni a livello nazionale

- a) Confronto annuale in base alla normativa CCNL vigente ex art. 20 secondo tempi e modalità contrattualmente previste
- b) Informazione annuale di cui all'art. 9 L. 125/91
- c) Costituzione di una commissione paritetica (OO.SS. e azienda) per la promozione e lesame di progetti congiunti di azioni positive per le dipendenti.
- d) Eventuali progetti di riorganizzazione

Relazioni ed informazioni a livello regionale/territoriale

Periodicamente saranno fornite alle OO.SS. informazioni relative a:

- a) gestione organizzativa della logistica decentrata e dimensione degli appalti; organici full - time e part-time suddivisi per tipologia contrattuale;
- b) organici a tempo determinato e/o
- c) stagionali e durata dei contratti;
- d) orari di lavoro;
- e) numero lavoratori interinali, durata dei contratti e relativa locazione;
- f) dati utili alla determinazione del salario variabile.

Relazioni a livello di punto vendita

Si propone di assegnare a livello decentrato un modello di relazioni sindacali che affronti tutti i temi relativi alla condizione di lavoro dei dipendenti e che consenta la periodica informazione utile all'individuazione di alcuni parametri e la relativa verifica a cui collegare l'erogazione di salario di produttività quali ad esempio:

- a) Organici e loro composizione
- b) Andamento del negozio
- c) ferie e permessi residui;
- d) straordinari e ore supplementari suddivisi per mese e per aree;
- e) percentuali assenze
- f) infortuni e malattie;

In particolare a livello di punto vendita si procederà al confronto sulle seguenti materie:

- a) Progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità locali
- b) Distribuzione e controllo degli orari.
- c) Utilizzo lavoro supplementare e straordinario.
- d) Gestione del consolidamento del lavoro supplementare.
- e) Utilizzo part-time, CFL, apprendisti, tempi determinati, lavoro interinale, promoter, merchandising.
- f) Problematiche legate alla sicurezza e 626/94.
- g) Professionalità livelli di inquadramento

h) Lavoro notturno

Diritti sindacali

In assenza di Rappresentanza Sindacale, diritto di convocazione dell'assemblea dei lavoratori da parte delle OO.SS. territoriali firmatarie della vigente Contrattazione Integrativa Aziendale.

Contestazioni disciplinari

Privilegiare lo strumento della conciliazione nei negozi al fine di risolvere le problematiche che possono dar luogo ai provvedimenti disciplinare

Diritto allo studio-Congedi parentali

La nuova legge n°53/2000 promuove un equilibrio fra tempi di lavoro, cura, di formazione e relazione mediante l'istituzione dei congedi dei genitori, congedi per formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città

E' necessario integrare le modifiche necessarie per rendere più significativa la stessa legge:

#152; gli anticipi del TFR per i periodi di cura e la possibilità di richiederli più di una volta nel corso della vita lavorativa;

#152; stabilire criteri di priorità individuando percentuali massime di lavoratori modalità di orario che possano avvalersi dei congedi per formazione e formazione continua (artt. 5 e 6 L 53/2000);

#152; richieste d'anticipo di stipendio in caso di permessi concessi (vedi casi di cura) in modo da garantire la contribuzione mini previdenziale;

#152; su flessibilità d'orario, per meglio conciliare la vita lavorativa e la vita familiare si propone di concordare a livello di filiale con i delegati sindacali orari e forme di prestazioni lavorative orari flessibili - entrata/uscita - banca delle ore).

Legge 626 Salute e sicurezza

Con l'obiettivo di intervenire sempre più puntualmente ed efficacemente per la tutela della salute, si richiede:

#152; Incremento delle ore di permesso per l'espletamento del ruolo;

#152; Diritto di partecipazione ad iniziative organizzate dall'Ente Bilaterale con ore a carico dell'Azienda;

#152; Al fine di garantire adeguate condizioni ambientali di lavoro per gli autisti si richiede che nelle cabine di guida sia installato l'aria condizionata.

Mercato del lavoro

Chiediamo all'Azienda di impegnarsi per una contrattazione preventiva circa l'utilizzo di tutti gli strumenti di flessibilità previsti dalle Leggi e dai CCNL.

Apprendistato/Contratto di formazione Lavoro

Concordare le forme e gli strumenti per il corretto ricorso a queste tipologie lavorative in Esselunga.

Si tratta di specificare le mansioni per le quali sviluppare l'apprendistato e i cfl e di definirne i percorsi formativi e le durate. Inoltre, nell'ambito del principio generale di consolidamento a tempo indeterminato di queste tipologie di assunzione, si richiede:

- la formale conferma a tempo indeterminato entro il 10° mese di lavoro, fermo restando la durata dei benefici di legge connessi.

- l'accelerazione della dinamica di maturazione della retribuzione per gli apprendisti.

Orario di lavoro

Odl - Turnistica

Si richiede di definire alcune norme che regolino la turnistica e l'O.D.L. quali ad esempio: articolazione turni unici/spezzati, nastro orario ecc

Orario notturno

Il D.L. dei 26/11/99 n. 532 stabilisce nuove regole sull'orario notturno e rinvia alla contrattazione collettiva il completamente di una parte di esse:

E' necessario verificare in appositi incontri tra le parti:

a) i casi di eccezionalità nell'effettuazione dell'orario notturno,

b) eventuali limitazioni e priorità

c) eventuali esclusioni anche temporanee

d) diritti di informazione relativi ai rischi ed alle misure di protezione personale e collettive;

e) diritto alla ristorazione;

f) riduzione di orario;

g) revisione della maggiorazione notturna e della sua decorrenza.

Lavoro straordinario

Si richiede che, in caso di necessità di utilizzo del lavoro straordinario in maniera continuativa, si attivi un confronto con le RSU di punto vendita e/o con le OO.SS. territoriali per individuare idonee soluzioni, fatta salva la volontà del lavoratore.

Part-time

Si richiede, in applicazione a quanto previsto dal CCNL e alla luce del Decreto Legislativo 61/2000, una

verifica per unitproduttiva dell'entitei lavoro supplementare allo scopo di individuare livelli di consolidamento dello stesso, oltre che per gli altri argomenti demandati dal decreto alla contrattazione fra le parti.

Si richiede l'innalzamento della percentuale di part-time post maternite la possibilitdi usufruire dei part-time a termine in presenza di motivazioni familiari o personali definite

Part time verticale su base settimanale

Si richiede di fissare il nastro orario operativo all'interno delle 10/11 ore giornaliere per l'orario che comprende l'intera giornata dlavoro.

Tenuto conto delle problematiche che insorgono a fronte di prestazioni continuative e prolungate nell'attivitdi cassa, che comportano rischio di patologie legate all'apparato muscolo-scheletrico derivanti dalla postura e dai movimenti forzati e innaturali dei busto e delle braccia, si conferma l'esigenza di assicurare unequilibrata ripartizione nella giornata tra permanenza in cassa e attivitin corsia.

Lavoro domenicale e festivo

Si richiede di estendere a tutte le aperture in deroga lo stesso trattamento economico previsto per le aperture natalizie.

Il lavoro domenicale deve essere programmato e contestualmente devono essere programmati i recuperi garantendo l'opzione tra la maggiorazione e il recupero.

Si richiede che siano comunque escluse dai lavoro le giornate di: 1.1, Pasqua, Luneddell'Angelo, 25.4, 1.5, 2.6, 15.8, 25-26.12

Inquadramento

Si richiede l'attribuzione dei terzo livello ai reparti audio/video/foto, panificatori e servizio al banco di freschi (vendita assistita)

Mensa

Si richiede di rivedere la quota a carico dei dipendenti portandola ad 1/5.

Poiché alcune fasce di orario, casi di convenzioni non adeguate e orari di lavoro fino alle 22.00, non permettono l'utilizzo della mensa occorre trovare soluzioni adeguate per t tutti i dipendenti che non possano usufruire di questo diritto

Proponiamo di individuare nell'ambito della singola filiale il modo di consumare il pasto attraverso l'acquisto dei prodotti per soddisfare questa esigenza.

Malattia

Comporto per malattie gravi: fino a guarigione per malattie gravi

Infortunio e malattie: 100% della retribuzione netta anche apprendisti

Ricovero ospedaliero: integrare al 100% della retribuzione

Salario

Si propone un meccanismo che preveda l'erogazione di una quota di premio uguale per tutti i lavoratori da calcolarsi su obiettivi generali dell'azienda ed una quota da definirsi a livello decentrato.

Tale sistema deve obbligatoriamente fondarsi su dati verificabili dalle parti anche per cogliere sia l'unicit aziendale che le specificitdella singola unitproduttiva. Inoltre vanno definite nuove regole per la corresponsione che superino le attuali differenziazioni (es.: tipologie di assenza).

Indennit

Specialisti macellai - gastronomi

Si richiede di rivedere la quota prevista per tali mansioni.

FON.TE Previdenza integrativa

Si richiedere di estendere la quote a carico dellazienda.

Mobbing

Negli ultimi anni anche nel ns. paese si sta accentuando il fenomeno del mobbing.

Atteggiamenti ostili e non etici possono danneggiare la salute psicofisica del lavoratore oltre che del clima lavorativo.

E' necessario introdurre un codice di comportamento in termini di prevenzione coinvolgendo, sia le lavoratrici che i lavoratori (in termini di autostima) sia i gestori delle risorse umane, direttori di filiale ecc., affinché tengano in considerazione le necessite le diversitdi ognuno prevenendo i conflitti.

A tale proposito, si propone la costituzione di una commissione paritetica definendo ruolo, compiti e composizione della stessa anche con il supporto di esterni; i costi saranno a carico dell'azienda.

Testo unico

Si propone di realizzare, successivamente alla stipula dellaccordo, un testo unico di tutte le norme attualmente in vigore dei precedenti C.I.A. Esselunga.

sette