



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CIA DI METRO ITALIA C&C

Premesse

Tutto il commercio sta attraversando una grande trasformazione dovuta all'importante crisi economica che oltre ad aver ridotto il potere di acquisto dei consumatori ne ha modificato le abitudini; inoltre si sta verificando una rivoluzione digitale che sta impattando su tutti gli aspetti della vita sociale ed economica.

Il mercato del Cash & Carry è altrettanto cambiato e Metro Italia sta attuando una riorganizzazione profonda, centrata sul mercato dell'Horeca e sullo sviluppo della Delivery. La riorganizzazione avviata ha inciso fortemente sulle lavoratrici e sui lavoratori sia in termini occupazionali che organizzativi e professionali. Si registra una forte contrazione dell'occupazione sia in termini di tempi indeterminati che nel lavoro supplementare e straordinario nonché nelle assunzioni a tempo determinato, ed è palese un generalizzato peggioramento delle condizioni di lavoro.

Le organizzazioni sindacali si pongono l'obiettivo di governare il processo di trasformazione dell'impresa al fine dare risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, al loro salario, alla loro prestazione lavorativa e alla garanzia dei livelli occupazionali. In questo quadro la contrattazione integrativa assume un ruolo fondamentale, anche in virtù delle incertezze che permangono nella contrattazione nazionale a causa della mancata applicazione del CCNL di settore e il conseguente mancato riconoscimento di aumenti salariali.

La presente piattaforma, considerata la disdetta inviata dall'impresa, pone quale base di confronto tutto il patrimonio contrattuale dell'integrativo che viene integralmente confermato qualora non richiamato dalle istanze di seguito rappresentate.

Le assemblee tenute nei luoghi di lavoro hanno evidenziato criticità per alcune importanti modifiche contenute negli ultimi rinnovi, modifiche che hanno ridotto la parte economica, in particolare sul premio fisso aziendale per i neo assunti e sulle maggiorazioni domenicali; si rileva inoltre una sofferenza per la stratificazione di condizioni diverse tra punti vendita e tra generazioni di lavoratori frutto dei vari rinnovi che dovrebbe trovare equità, compensazioni e sicuramente non deve essere ulteriormente implementata.

Nelle assemblee ha avuto particolare rilevanza il tema dell'organizzazione del lavoro e dei carichi di lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la delivery, con una forte preoccupazione per la crescita continua di lavoratori in appalto in tutta la rete vendita contro una riduzione dei dipendenti diretti.

Di seguito quindi la sintesi unitaria di tutti gli emendamenti che sono arrivati dai vari punti vendita su cui il coordinamento Nazionale delle delegate e dei delegati di Filcams, Fisascat e Uiltucs ha dato mandato alle strutture nazionali di avviare la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

1. RELAZIONI SINDACALI

Le regole che determinano le relazioni sindacali sono il fulcro della rappresentanza collettiva e per questo le organizzazioni sindacali si pongono l'obiettivo di migliorarle ed implementarle:

- Oltre alla consegna e alla presentazione del bilancio consuntivo a livello nazionale è importante che su questo gli incontri nazionali dedichino momenti di confronto sia a consuntivo che a preventivo.
- Il livello di unità produttiva e il territorio sono il luogo dove si deve svolgere il confronto inerente l'organizzazione del lavoro, un confronto finalizzato a condividere e formalizzare accordi con le RSU/RSA.
- le RSU/RSA e le strutture sindacali territoriali devono essere pertanto in condizioni di avere in modo compiuto le informazioni necessarie a svolgere il proprio ruolo. In particolare si chiede che i dati dell'organico, del supplementare, dello straordinario e dei tempi determinati siano forniti in un formato consultabile e conservabile e divisi per singolo reparto anche al fine di rendere cogente il confronto sulla stabilizzazione delle ore dei part time e sui percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati.
- Si richiede che l'Azienda in caso di riorganizzazioni aziendali, chiusure e aperture di punti vendita, avvii un confronto preventivo con le RSU/RSA di Filiale, con le OO.SS Territoriali e Nazionali con un preavviso di almeno 90 giorni.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'impresa è intervenuta sull'organizzazione del lavoro attraverso una forte richiesta di flessibilità, anche in virtù della contrazione degli organici, su cui la contrattazione integrativa deve necessariamente intervenire:

- È stata inserita nei punti vendita la figura del *jumper*, lavoratori su cui vengono scaricate le flessibilità organizzative. È necessario avviare un confronto dettagliato per delineare le caratteristiche di queste figure recuperando il rispetto della mansione di assegnazione e delle declaratorie contrattuali anche in virtù delle ripercussioni in ambito salute e sicurezza.
- Complessivamente le organizzazioni sindacali respingono sistemi di flessibilità incontrollata che non rispettano la professionalità dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita.
- È utile confrontarsi sui ruoli all'intero dell'impresa al quale viene riconosciuta un'autonomia gestionale tale che non sia prevista la timbratura in entrata e in uscita.

Si richiede inoltre di estendere il pagamento dei minuti di straordinario a tutti i lavoratori che per esigenze dell'impresa sono adibiti a svolgere la chiusura cassa.

Il lavoro domenicale incide fortemente sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori, le organizzazioni sindacali intendono preservare l'attuale sistema di regole organizzative vigenti e di intervenire contrattualmente al fine di concedere il più alto numero di riposi domenicali anche alle nuove generazioni di lavoratori. Al pari è necessario estendere a tutta la platea di lavoratori la possibilità di godere dei sabati liberi già previsti dall'attuale Cia solo per una parte della rete vendita.

3. FESTIVITÀ

Si richiede che l'impresa osservi il giorno di chiusura in tutte le festività dell'anno.

4. MAGGIORAZIONE DOMENICALE

La domenica non è una giornata come le altre e deve prevedere il giusto riconoscimento economico per la prestazione fatta da lavoratori e lavoratrici, si richiede pertanto una maggiorazione al 70% per tutte le domeniche lavorate.

5. DELIVERY

Considerato il ruolo strategico che la delivery ha assunto per l'impresa, in continuità con quanto fatto nell'ultimo rinnovo del CIA, è importante implementare i momenti di informazione e di confronto sul servizio sia a livello nazionale che decentrato:

- Avere informazioni preventive su progetti di investimento o disinvestimento sia a livello nazionale che locale con particolare riferimento al lavoro fatto direttamente e quello affidato a terzi.
- Avere informazioni dettagliate su quali e quante sono le società terze che attraverso contratti di appalto o di servizio lavorano alla delivery, con dettaglio specifico sulla contrattazione nazionale applicata, che dovrà essere necessariamente individuata tra quella sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative, e sulla quantità di lavoratori coinvolti, tale norma deve essere estesa anche oltre il perimetro della delivery.
- Deve inoltre essere prevista una procedura di informazione in caso di modifiche sostanziali del servizio affidato a terzi (ex. cambio, riduzione o cessazione dell'appalto);

Lo sviluppo del canale delivery dovrà essere occasione di coinvolgimento del personale METRO, con una particolare attenzione al mantenimento dello svolgimento delle attività core nell'ambito aziendale, tanto da rappresentare possibilità di valorizzazione e ricollocazione del personale direttamente dipendente.

6. SALARIO VARIABILE

L'attuale sistema di salario variabile è eccessivamente legato agli obiettivi autodeterminati dall'impresa che sono risultati nel triennio di vigenza diffusamente irraggiungibili.

È necessario quindi rivedere i criteri del sistema incentivante:

- Il criterio basato sulla rilevazione della soddisfazione del cliente deve prevedere un meccanismo che riconosce una quota di premio in caso del miglioramento dell'anno precedente.
- Il criterio della quota di clienti A e B deve essere rivisto in virtù della vocazione dei singoli punti vendita e territori, e integrato con le modifiche avvenute nella logica di piazza.

- Il criterio delle vendite deve essere abbandonato e sostituito da obiettivi che siano preventivamente oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali per verificarne la raggiungibilità, a riguardo è utile un confronto con l'impresa sui criteri a cui sono legati gli obiettivi dei capi al fine di rendere equo il sistema incentivante tra tutte le lavoratrici e i lavoratori Metro.
- È importante incrementare la quota di salario variabile con particolare attenzione ai lavoratori che non hanno riconosciuto il premio fisso aziendale.

7. METRO DOLOMITI

Si ritiene non più derogabile l'estensione di tutto il CIA anche alla Società di Metro Dolomiti.

8. SALUTE E SICUREZZA

Al fine di rendere sempre più centrale il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede l'aumento del monte ore a disposizione degli RLS al fine di incentivare incontri e coordinamenti tra gli stessi, con l'obiettivo di favorire standard comuni per tutti i P.V..

31 ottobre 2018