



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

Piattaforma

IL RINNOVO DEL CIA AIREST – LAGARDERE

Airest si è ormai configurata come un'azienda leader nella ristorazione in concessione, con una presenza diffusa negli aeroporti, sulla rete autostradale, nelle stazioni e nelle realtà commerciali e museali.

L'acquisizione da parte del gruppo Lagardère e la riorganizzazione societaria che ne ha conseguito sono l'occasione per intervenire sui punti forti del gruppo e per cercare di superare le criticità presenti.

Il 2015 ha rappresentato un anno positivo, ma è stato anche un anno di passaggio in cui si sono resi più chiari i disegni sul futuro: la decisione di consolidare la presenza negli aeroporti e il disinvestimento nel canale autostradale e commerciale.

Oltre alla preoccupazione per il destino occupazionale delle persone coinvolte nei canali in dismissione, in particolare per coloro che non hanno la protezione delle clausole sociali, abbiamo la necessità di monitorare il piano industriale e la sua evoluzione nel breve e medio termini, con un percorso più strutturato di incontri e accesso alle informazioni.

Due le questioni fondamentali che intendiamo porre rispetto alla contrattazione integrativa: la necessità di stabilizzare l'occupazione dando una risposta ai tanti lavoratori stagionali e temporanei, che da anni costituiscono un elemento vitale per l'azienda, e la conseguente realizzazione di un ambiente di lavoro più sostenibile, puntando anche sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Per questi motivi Filcams Fisascat e Uiltucs intendono aprire un percorso negoziale che porti al rinnovo della contrattazione di secondo livello esistente.

- **Relazioni sindacali**

In questi anni abbiamo registrato difficoltà nel portare avanti le relazioni sindacali in modo proficuo per entrambe le parti.

Riteniamo necessario rafforzare il confronto a livello di pdv, introducendo riferimenti specifici sui diritti di informazione e consultazione, e rispetto alle materie da contrattarsi a livello di unità produttiva e/o di territorio.

Crediamo che il confronto in materia di organizzazione del lavoro, orari e turni, fabbisogni formativi e problematiche legate alla salute e sicurezza, sia da svolgersi con particolare attenzione a livello di pdv.

Crediamo sia giunto il momento di attivare il coordinamento nazionale dei delegati, in modo da rendere continuativo il confronto a livello nazionale.

L'ingresso di Airest nel gruppo Lagardère ci pone inoltre la necessità di interfacciarci a livello europeo e mondiale con la società madre. L'ampliamento del CAE esistente di Lagardère è un'occasione da non sprecare, che non si potrà risolvere nella mera partecipazione alle riunioni dell'organismo ma dovrà vedere una continuità di relazioni tra livello centrale e periferico.

Inoltre è necessario chiarire le modalità di fruizione dei permessi sindacali, garantendo la titolarità delle OO.SS. con le modalità previste dalla normativa e dagli accordi interconfederali.

- **Organizzazione del lavoro**

Un miglior servizio alla clientela è possibile solo migliorando le condizioni di lavoro: vogliamo discutere del tema della produttività, non nell'ottica di comprimere il costo del lavoro, bensì di valorizzarlo.

I punti vendita si trovano troppo spesso in situazione di sofferenza, con difficoltà a fornire un servizio adeguato e con il rischio ricorrente di perdere occasioni di acquisto.

Lo stress a cui sono sottoposti i lavoratori e le lavoratrici è crescente, con numerose richieste di derogare alle pause e ai riposi tra turni.

È necessario introdurre un confronto sulla definizione dei presidi dei pdv, che tenendo conto di eventi programmabili (fiere, eventi, nuove programmazioni di voli ecc), dei picchi di lavoro giornalieri, settimanali e annuali individui le modalità di copertura.

È necessario introdurre maggiore stabilità occupazionale anche al fine di migliorare il servizio, aumentare il lavoro di squadra e la capacità di coordinamento finalizzate a una miglior resa e a una serenità dell'ambiente lavorativo. Vanno stabilite priorità per la copertura dei fabbisogni che prevedano in prima battuta la possibilità di aumento dei parametri orari dei part time, sia per brevi che per lunghi periodi, evitando di scaricare tutte le esigenze di flessibilità sul personale a tempo determinato.

Il ricorso a personale temporaneo deve essere maggiormente contenuto, tenendo conto degli aspetti legati alla stagionalità definiti nei capitoli successivi.

A livello di punto vendita si devono individuare meccanismi che quantifichino i bisogni straordinari di personale, in modo da poterli stabilizzare.

Per rafforzare il ruolo delle rappresentanze sindacali e il confronto sulla corretta disposizione degli orari dei turni, sarebbe utile introdurre meccanismi di controllo e verifica degli stessi.

Confermando quando previsto dalla contrattazione integrativa in merito alle pause, è utile stabilire, viste le abitudini difformi, che, di norma, le stesse vadano svolte oltre la metà del turno.

- **Ferie e ROL, We, conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

Negli anni si è diffusa la prassi di segnare sul calendario alcuni periodi o giorni in cui non è possibile fruire di ferie e permessi.

Crediamo sia necessario, pur condividendo la necessità di tenere alti i presidi in alcuni momenti dell'anno, intensificare il confronto sulle modalità con cui farlo, come detto anche nel precedente capitolo.

Crediamo quindi sia opportuno ripristinare una pianificazione ferie su tutto l'anno, fermo restando deroghe e accordi che possono essere raggiunti, o che sono vigenti, presso i pdv.

Crediamo inoltre vadano introdotte nuove misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per esempio dando l'opportunità di pianificare parte dei ROL per avere giorno di stacco affiancato alla domenica libera (ogni 5 settimane).

Chiediamo inoltre vengano diminuite le anzianità necessarie all'accesso ai congedi straordinari per malattia e per gravi motivi familiari, come già avviene per prassi aziendale.

- **Sicurezza e salute**

Il problema della salute e della sicurezza è molto sentito dai lavoratori del gruppo.

È quindi importante dare avvio a un percorso che deve portare a una maggiore attenzione ai parametri di salubrità dei luoghi di lavoro.

A supporto di tale percorso, serve rivedere il numero e la competenza degli RLS, dando avvio anche al coordinamento nazionale previsto dal precedente CIA.

Viste le problematiche diversificate, crediamo sia opportuno rimodulare l'attuale composizione del coordinamento RLS introducendo una rappresentanza per canali.

Vogliamo porre il problema della disponibilità di servizi igienici, in quanto spesso non esistono quelli riservati ai dipendenti, con problemi di tempo considerevoli.

Chiediamo che vengano fornite scarpe antiinfortunistiche per tutti i lavoratori (2 paia ogni 2 anni con un bonus di 60euro ciascuna, per gli stagionali si calcola il periodo di effettivo lavoro);
Serve inoltre aumentare, in modo preventivo, l'investimento nella cultura della sicurezza con formazione specifica sulle proprie mansioni.

Chiediamo infine che si contrasti una cattiva prassi relativa alle visite mediche, che vanno effettuate in luoghi preposti e conformi.

Vista l'alta percentuale di donne presenti nel gruppo, vanno individuate soluzioni per applicare la normativa a tutela della violenza di genere.

Molto importanti possono essere le misure a sostegno della maternità/paternità, permessi retribuiti per l'inserimento dei bambini al nido/asilo e per il sostegno dei bambini con disturbi dell'apprendimento.

Sarebbero importanti anche misure a sostegno dei dipendenti che intraprendono percorsi di adozione internazionale, estendendo i congedi previsti dalla normativa e includendo anche i single.

- **Formazione**

Il Gruppo ama descriversi come attento al personale e al servizio.

Per realizzare pienamente questi obiettivi serve aumentare l'impegno nella formazione, considerando anche l'alto numero di personale stagionale e a tempo determinato.

Crediamo sia necessario individuare percorsi formativi condivisi, rafforzando la formazione sul servizio e introducendo più momenti formativi al momento del cambio di mansione.

Considerando l'alto valore del "saper fare" e del "sapere essere" per le professionalità necessarie al lavoro in Airest, comprendiamo che i momenti di formazione on the job siano fondamentali.

A tale scopo crediamo sia utile individuare tra i lavoratori figure in grado di accompagnare i percorsi on the job, che esercitino un tutoraggio con regole e criteri condivisi.

Sul piano del diritto allo studio, chiediamo di diminuire l'anzianità necessaria per la l'accesso alla legge 53/2000 e per i permessi studio includendo come periodi utili i periodi di lavoro a tempo determinato e gli stage.

- **Stagionalità**

La stagionalità è un fenomeno importante per molte realtà del gruppo. Questa porta spesso a un continuo ricambio di personale con difficoltà nel rispettare i livelli di servizio.

Serve puntare alla stabilizzazione dell'occupazione attraverso liste di prelievo, anche riducendo i periodi minimi di stacco tra un contratto e l'altro. Ciò a seguito di una migliore definizione dei presidi, che individuino a monte gli effettivi bisogni collegati alla stagionalità.

- **Stage e studenti in alternanza scuola-lavoro**

Chiediamo che l'azienda sottoscriva una carta di regolamentazione degli stage e degli studenti in alternanza scuola-lavoro in modo da garantire la validità dell'esperienza formativa e individuando una percentuale minima di assunzione.

- **Premio**

Al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori e la condivisione degli obiettivi aziendali, serve definire obiettivi più trasparenti e elementi di verifica.

I risultati devono essere comunicati periodicamente alle RSA e quindi ai lavoratori per consentire di valutare congiuntamente l'andamento e le iniziative da intraprendere.

Crediamo sia essenziale individuare obiettivi validi per tutto il gruppo e obiettivi differenziati a seconda del canale e del pdv, che consentano un effettiva tracciabilità e partecipazione dei lavoratori ai risultati.

- **Parcheggio**

Chiediamo vengano agevolati i lavoratori con aree riservate, tenendo conto anche dei tempi di spostamento parcheggio-luogo di lavoro. Chiediamo di estendere pagamento dei parcheggi da parte dell'azienda alle stazioni e agli outlet.

- **Look policy**

L'azienda richiede che l'abbigliamento sia composto da alcuni capi specifici. Crediamo che tali capi, che costituiscono quindi una divisa, debbano essere forniti dall'azienda.

- **Welfare**

Crediamo vadano colte le opportunità offerte dalla normativa in materia di sostegno al welfare aziendale, prevedendo un impegno economico dell'azienda in questo senso che possa consentire l'attivazione di misure di integrazione del reddito attraverso misure di welfare complementari a quelle garantite del sistema pubblico.

- **La responsabilità sociale**

Airest ha sempre avuto una particolare sensibilità sul prodotto e sulla catena di rifornimento. Vogliamo costruire insieme all'azienda misure di verifica e controllo sulla filiera della produzione e distribuzione e sulla gestione delle attività in appalto e terziarizzate.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS

Roma, 2 marzo 2017