FILCAMS - CGIL **FISASCAT- CISL** **UILTUCS - UIL**

Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Integrativo Aziendale
di
COOP CONSUMATORI NORDEST

PREMESSA

Il piano di sviluppo programmato da Coop Consumatori Nordest si è realizzato a rilento ed in modo incompleto. La stessa apertura dell'Iper di Gradisca non ha realizzato gli obiettivi fissati a causa, soprattutto nei territori del Friuli-Venezia Giulia e del Veneto, della forte concorrenza. Nello stesso tempo Coop Nordest, unitamente a SAID di Trento ha effettuato investimenti con l'apertura di due superstores a Trento e Rovereto e direttamente in Croazia con l'apertura di due ipermercati, cioè in zone non coperte dalla contrattazione integrativa. Infine, per quanto riguarda l'area di insediamento tradizionale della cooperativa le iniziative finora attuate appaiono insufficienti se poste in relazione alla generale riduzione dei consumi.

Queste difficoltà hanno prodotto un confronto difficile, segnandolo negativamente, con la direzione aziendale in merito alla parificazione del premio aziendale fisso per le lavoratrici ed i lavoratori dei punti di vendita friulani e veneti, come da impegni previsti nel C.I.A., e hanno inoltre inciso sul salario variabile complessivo, producendo un suo arresto in termini di crescita.
Obiettivo della piattaforma è quello di arrivare all'equiparazione dei trattamenti economici nelle aree territoriali.

Le recenti novità legislative sul mercato del lavoro e sull'orario di lavoro, ci pongono di fronte anche alla luce del rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa, che a tale riguardo rimanda al secondo livello di contrattazione materie importanti riferite al part-time e alle nuove tipologie di rapporto di lavoro, ad un rinnovo dell'integrativo non usuale e che avrà su questi argomenti i punti centrali del confronto unitamente alle questioni riferite all'organizzazione del lavoro ed al salario.

Le stesse regole definite nell'integrativo sulla distribuzione degli orari, anche alla luce del fallimento della sperimentazione della flessibilità, dovranno necessariamente essere rivisitate e puntualizzate.
Tale tematica costituisce, infatti, un aspetto importante, testimone della qualità del lavoro. Per questa ragione riteniamo necessario proporre all'azienda un approccio che tenti di disegnare, con equilibrio, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tema complicato e difficile in un'azienda erogatrice di "servizio".

Del resto la forte presenza di occupazione femminile ci mette di fronte a questa tematica unitamente a quella delle pari opportunità per favorire una crescita non solo quantitativa, ma che abbia maggiori contenuti qualitativi. In particolare essa dovrà coniugarsi con l'iniziativa contrattuale sui diritti individuali, elemento qualificante e centrale per i lavoratori e le lavoratrici, per le Organizzazioni Sindacali e la distintività di Coop Consumatori Nord Est.

Richieste:

RELAZIONI SINDACALI

Integrare con informazione preventiva alle RSA/RSU di punto vendita sulla necessità di addivenire a:

- contratti part-time con clausole elastiche e/o flessibili;
- utilizzo dei contratti a termine;
- utilizzo dei contratti di apprendistato.

DIRITTI SINDACALI
Integrare l'attuale normativa sui permessi sindacali rivisitando il monte ore complessivo alla luce dell'accresciuto numero degli addetti e considerando utili gli apprendisti ed i contratti di inserimento.

AMBIENTE DI LAVORO
Revisione della dotazione vestiaria e degli strumenti adeguati alla protezione/prevenzione *(vedi ricevitori iper, generi vari super ecc.)*
In caso di assenza della RSU/RSA o della RLS verrà insediata una commissione tecnica bilaterale con il compito di analizzare le procedure di consegna del vestiario e valutarne le caratteristiche al fine di migliorare la qualità dello stesso.

MERCATO DEL LAVORO
Obiettivo della piattaforma è quello di ridurre l'area della precarietà del rapporto di lavoro definendo intese in merito al ricorso ai contratti a termine ed al lavoro somministrato a tempo determinato, definendo:

1. per ogni singola tipologia le assunzioni non potranno superare il 12% mensile degli occupati in forza a tempo indeterminato nella unità produttiva e complessivamente il 23 % mensile degli occupati in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva;
2. copertura della postazione lavorativa con contratto a termine o somministrato a tempo determinato per un periodo massimo di 7 mesi;
3. parametri e criteri per il diritto di precedenza nella nuove assunzioni;
4. parità di trattamento economico e normativo per i lavoratori assunti con tali tipologie di contratto.
5. % di conferma degli apprendisti pari all'85% dei contratti di apprendistato attivati.
6. durata del contratto di reinserimento di 12 mesi con inquadramento contrattuale inferiore di un solo livello.
7. Si chiede il rientro dall'appalto negli Iper, attraverso l'assunzione diretta, dei lavoratori marchandisers e promoters poiché l'attività svolta è attività ordinaria degli addetti.

Alla luce della normativa definita dal contratto integrativo scaduto, che riteniamo sufficientemente adeguata a rispondere alle esigenze organizzative, si richiede un impegno della Cooperativa alla non utilizzazione di manodopera somministrata a tempo indeterminato e del lavoro a chiamata.
Si colloca all'interno di questo obiettivo la richiesta di definire un confronto semestrale sulle ore di lavoro supplementare/elastiche svolte nel punto di vendita finalizzato al consolidamento dell'orario di lavoro attraverso la trasformazione a tempo pieno o l'incremento dell'orario di lavoro.

Si chiede l'impegno all'applicazione del C.I.A. ai lavoratori somministrati a tempo determinato.

PART-TIME
L'azienda potrà avanzare proposta di sottoscrizione delle clausole elastiche e/o flessibili solo ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova.
Nei casi in cui sopravvengano gravi motivi sotto indicati, il lavoratore potrà recedere dal patto o comunicarne la sospensione fino a quando permangano le ragioni, dando un preavviso di una settimana, unicamente dal momento in cui sopravvengano:

1. *assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari non conviventi senza alcuna possibilità di assistenza affetti da gravi malattie o portatori di handicap così come riconosciuto dalla L. N. 104/1992.;*
2. *instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;*
3. *per motivi di studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.*

Si chiede una maggiorazione della retribuzione oraria per clausole flessibili pari al 10% e per clausole elastiche pari al 35% + 10%.

Si chiede che l'incontro per la definizione di possibili intese in merito ai limiti numerici degli addetti secondo le differenti tipologie e la percentuale complessiva dei tempi parziali, avvenga con periodicità semestrale. In tale occasione si procederà inoltre: alla verifica del possibile consolidamento delle ore supplementari alla verifica della possibile introduzione di part-time a 30 ore settimanali con tipologia orizzontale con la stessa modularità prevista per i lavoratori a tempo pieno.
Qualora gli incontri suddetti non avvengano o non producano risultati negoziali la materia sarà oggetto di confronto negoziale con le OO.SS. nazionali.

ORARIO DI LAVORO E SUA DISTRIBUZIONE

Nel riconfermare la normativa definita sulla organizzazione e distribuzione degli orari di lavoro oltre all'adozione delle modifiche di sotto riportate, si chiede , il confronto contrattuale e negoziale preventivo a fronte di ogni eventuale proposta di modifica successiva alla indagine sulla innovazione organizzativa attualmente in corso.
Si chiede alla direzione aziendale di condividere l'obiettivo di evitare che precarietà del rapporto di lavoro e flessibilità della prestazione lavorativa mettano in discussione i diritti individuali e collettivi e creino condizioni di lavoro disagiate determinando un alto turnover ed il mancato consolidamento delle professionalità.

Si chiede:

1. nuovi orari minimi e massimi di prestazione giornaliera (3,5 ore/8 ore),
2. di definire l'articolazione degli orari di lavoro definiti per i lavoratori a tempo pieno ed a tempo parziale, per evitare che le flessibilità si scarichino solo sui tempi parziali.
3. *di stabilire una fascia oraria entro la quale ha inizio e termine l'orario di lavoro per i/le dipendenti delle sedi.*
4. *la differenziazione nastri e fasce orarie tra iper e super con riguardo all'orario di apertura continuato o spezzato.*
5. *la prevalenza di turni unici ed una regolare rotazione degli stessi tra mattino e pomeriggio per le strutture che operano a orario continuato;*
6. *di definire impianti orari specifici e facilitazioni per quei lavoratori che hanno familiari portatori di handicap.*

LAVORO DOMENICALE

La prestazione lavorativa in orario domenicale e/o festivo avverrà su base volontaria con un trattamento economico univoco per tutta l'azienda.

Relativamente alle procedure di confronto e di gestione si rimanda all'accordo Coop Nordemilia del 23.11.89.

In occasione delle aperture domenicali, l'orario di lavoro terminerà non oltre le ore 20.00.

Anche al fine di evitare un eccessivo carico di lavoro in tali giornate e per garantire quindi una reale volontarietà della prestazione, le promozioni non devono iniziare la domenica.

In considerazione delle numerose ristrutturazioni programmate che comportano un maggior ricorso al lavoro domenicale e degli inventari a negozio chiuso, si chiede un aumento della maggiorazione già prevista nel vigente contratto integrativo, parificandola a quella prevista per la prestazione lavorativa a negozio aperto.

FERIE

Si richiede che le ferie estive inizino dal 15 giugno e terminino il 15 settembre a rotazione tra i dipendenti. La rotazione dovrà essere rispettata anche per le ferie concesse nei periodi di maggiore intensità lavorativa.

VISITE MEDICHE E TRASFERIMENTI
Ridefinizione dei testi

CLASSIFICAZIONE
Confermare e adottare il lavoro svolto dalla commissione tecnica, del precedente contratto integrativo, sulla classificazione degli addetti Hi-Fi e con verifica rispetto alle nuove strutture Tecno Store.

Si richiede l'attribuzione del livello 4° par. 155 per gli addetti dei reparti pane e pasticceria, gastronomia; l'attribuzione del 3° livello per gli impiegati di negozio.

Si propone di procedere in apposita commissione all'analisi nuove figure professionali iper e super.

Inquadramento adeguato per il capo-vicecaporeparto - sede

Rivisitazione ed aumento dell'indennità dei responsabili di reparto della rete SMK.

FORMAZIONE CONTINUA
I programmi/progetti di formazione dovranno essere definiti in apposito incontro con la RSA/RSU, antecedentemente la loro presentazione a Foncoop.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA
Si chiede che, a seguito di giudizio medico di inidoneità temporanea parziale siano indicate, con precisione, le condizioni di lavoro che consentano al lavoratore di continuare ad essere impiegato nella sua mansione. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, la consegna del certificato emesso dal medico competente dovrà essere contestuale alla visita.

Se le limitazioni intervenute non permettessero più di svolgere la stessa mansione l'azienda dovrà mettere in atto tutti i comportamenti idonei, anche corsi di riqualificazione, che tendano a mantenere la professionalità acquisita e il medesimo livello di inquadramento.

Nel caso in cui l'inidoneità temporanea sia totale dovrà essere individuata una mansione alternativa confacente. Le soluzioni dovranno essere individuate, in entrambi i casi, privilegiando il punto vendita.
A tal fine, in apposito incontro con la RSA/RSU o, *in assenza di quest'ultime*, *con le OO. SS. di categoria territoriali*, saranno definite le modalità di riorganizzazione ed integrazione dell'organico.
In tale occasione, qualora non sia possibile una soluzione nel pdv/up di appartenenza, potrà essere concordato ed eventualmente proposto un trasferimento temporaneo al lavoratore interessato. Tale trasferimento potrà avvenire in altra u.p. la cui distanza dall'abitazione non sia superiore a 5 Km. di quella abitualmente percorsa per recarsi al lavoro.

Si chiede l'istituzione di una pausa di lavoro aggiuntiva per i ricevitori degli scarichi merci, soprattutto degli Ipercoop, per lo svolgimento del lavoro all'esterno della struttura, con forti disagi legati alle varie condizioni meteorologiche.

PREMIO DI PRODUZIONE ESALARIO VARIABILE

PREMIO DI PRODUZIONE
Si chiede:
di determinare le modalità per la parificazione del premio aziendale (107,69 euro mensili- 4° livello) per i dipendenti dei Punti Vendita e le Unità Operative situati nelle regioni Friuli Venezia Giulia e Veneto anche in relazione agli impegni assunti nell'integrativo scaduto;
che in caso di rapporto di lavoro in apprendistato al lavoratore sia erogato il premio aziendale stabilito per il livello di inquadramento;
che il periodo di apprendistato sia utile per il raggiungimento dell'anzianità di servizio;
il miglioramento del periodo del salario d'ingresso.

SALARIO VARIABILE

Si chiede, anche alla luce dei risultati realizzati negli anni, fortemente condizionati dall'andamento del mercato:

- di incrementare le fasce di salario variabile distribuibile complessivamente e di definire la quota destinata e connessa al risultato aziendale complessivo.

- di individuare nuovi parametri per l'erogazione del salario variabile. L'attuale sistema può portare, infatti, ad un risultato salariale insignificante nonostante i raggiungimento del 100% degli obiettivi di punto di vendita. Pertanto, l'obiettivo che fa riferimento alla soddisfazione della clientela deve essere determinato in cifra e non in quanto % del premio raggiungibile massimo. Gli obiettivi di miglioramento della redditività dei punti di vendita saranno contrattati, entro il mese di novembre di ogni anno, in occasione della definizione del bilancio preventivo, in apposito incontro con la RSU/RSA e periodicamente verificati con le stesse al fine di concordare i necessari aggiustamenti utili per il raggiungimento del risultato convenuto. A tali indicatori sarà legata una quota di salario variabile non superiore al 30% del salario variabile complessivo;

- di definire una quota di salario variabile aggiuntiva al salario variabile complessivo, non inferiore alla media dei risultati raggiunti nelle aree geografiche nel periodo di vigenza del CIA in fase di rinnovo, legata alla qualità ed ai miglioramenti organizzativi rivalutando l'esperienza prodotta dai gruppi di miglioramento *e connessa al raggiungimento di obiettivi di area geografica. L'individuazione degli obiettivi sarà demandata al confronto negoziale con le RSU/RSA e le OO.SS. competenti per territorio.*

- di stabilire le modalità per l'erogazione pro-quota anche ai lavoratori somministrati a tempo determinato.

TFR

Anticipazione aggiuntiva del Tfr per congedi parentali.

Innalzamento a 1% delle richieste di anticipo nelle casistiche non rientranti nelle tradizionali motivazioni di accesso, con particolare riguardo al sostegno di spese mediche per famigliari e non solo per il/la dipendente.

Definire ulteriori possibilità di erogazione anticipazione TFR.

QUADRI

La piattaforma sarà integrata con le richieste riferite ai dipendenti con la qualifica di quadro