IPOTESI DI PIATTAFORMA CIA COOP CONSORZIO NORD OVEST

PREMESSA

La scelta maturata nella costituzione del Consorzio Nord Ovest tra le Cooperative di consumo di Liguria, Piemonte e Lombardia, va nella direzione di meglio gestire i volumi delle merci, logistica, marketing, sistemi informativi e comunicativi.
La realizzazione di tale operazione dovrebbe permettere alle tre Cooperative il contenimento dei costi di gestione, l'ottimizzazione dei servizi, una maggiore competitività sul mercato, l'erogazione di servizi qualitativi ai propri associati a prezzi minori, attraverso una politica commerciale mirata al contenimento dei prezzi finali al consumatore e rispondere alle criticità del potere d'acquisto delle famiglie.
Le parti, al fine di migliorare ed armonizzare il sistema di relazioni sindacali esistenti, in considerazione della presenza di CCNO in più regioni del nostro Paese, convengono di ricondurre a livello Nazionale, come sede di contrattazione naturale, la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale verrà applicato in tutte le unità produttive del CONSORZIO NORD OVEST:
Lombardia: Pieve Emanuele Siziano Piacenza
Liguria: Arenzano Cogoleto
Piemonte: Leini Galliate
E in tutte le strutture assoggettate.

RELAZIONI SINDACALI/DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti confermano la necessità di consolidare un sistema di relazioni sindacali univoco di riferimento nel confronto negoziale a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale e di singola unità produttiva).
A tal fine, si conviene di strutturare un sistema di informazioni aziendale, secondo una logica di competenza per territorio e materia, a carattere periodico e preventivo, che si individua di norma 2 volte l'anno ed, in ogni caso, a richiesta di una delle parti così da consentire, ove necessario, l'apertura di un confronto congiunto (al fine di giungere alla stipula di eventuali accordi).
- A livello nazionale si richiede l'informazione ed il relativo confronto su:
prospettive di sviluppo dell'Azienda, sulle strategie aziendali, sull'andamento economico, sull'evoluzione delle logiche commerciali, sui programmi di riorganizzazioni e ristrutturazione, sugli appalti e terziarizzazione, sulle tipologie contrattuali e sulle figure di mercato, del mercato del lavoro, utilizzate, sull'innovazione tecnologica e relativi programmi di formazione e di addestramento, su pari opportunità e sull'ambiente di lavoro e sui parametri che generano il salario variabile.

- A livello regionale è prevista l'informazione ed il relativo confronto finalizzato ad intese, in merito alle medesime materie previste dal livello nazionale, anche in relazione agli effetti che le stesse determinano sulla struttura produttiva, organizzativa ed occupazionale dei singoli territori.
- A livello territoriale – RSU/RSA si richiede un'informazione preventiva per realizzare un confronto, finalizzato ad intese, in merito all'organizzazione del lavoro, agli organici ed alla loro composizione, incluse le informazioni sul personale utilizzato per le consulenze, natura e durata delle stesse, del loro impatto nei processi lavorativi prevalenti dell'attività d'impresa, alla riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro, programmazione annuale delle ferie, al lavoro in orario supplementare e straordinario con le modalità previste dal CCNL. Diritto di informazione preventivo per tutti i casi che possono impattare con l'ambiente di lavoro e tutela della salute, all'occupazione, ai progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive, ai dati relativi all'andamento del Salario Variabile di Consorzio.

Il Consorzio Nord Ovest trasmetterà, con cadenza annuale, tutti i dati relativi all'art. 9 della legge 125\91, alle OO.SS. nazionali e regionali entro il mese di gennaio, riferiti all'anno precedente.

DIRITTI SINDACALI

Il numero di ore di permessi sindacali per attività RSA/RSU viene definito in 3 ore per dipendente, calcolate nel mese di gennaio di ogni anno sulla base dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento. Il monte ore verrà aggiornato a giugno di ogni anno, per effetto di variazioni di contratti. A tale scopo saranno conteggiati i lavoratori con ogni tipologia di contratto.

Le ore di permesso utilizzate per incontri con la Direzione Aziendale non verranno scalate dal suddetto monte ore, ma considerate come ore di lavoro.

Si richiede un ulteriore monte ore pari a 4 ore per dipendente, per le attività di coordinamento Nazionale/Regionale per le OO.SS. firmatarie del CCNL, purché nominato dalle OO.SS.

Il Consorzio, ad estensione di quanto previsto dal decreto 626/94, riconoscerà alla RLS permessi retribuiti nella misura di 100 ore per l'aggiornamento continuo per partecipare a corsi formativi, essendo questa una materia sempre in evoluzione, nonché il rimborso spese sostenute per lo svolgimento di tali attività, dietro presentazione di opportuna documentazione.

Per la elezione della RSU deve essere garantita la possibilità di elezione in collegi di unità produttiva territoriale con agibilità uniformi per territori/up, come previsto dall'accordo interconfederale.

Per meglio informare i lavoratori e rendere meno dispersivo lo strumento informativo si richiede: il riconoscimento, nonché, l'utilizzo dei sistemi informatici, dotando la RSU/RSA di un proprio indirizzo di posta elettronica, ad uso esclusivo ed informativo.

CAPITOLO QUADRI- Figure Direttive

Fermo restando che la costituzione del Consorzio Nord Ovest è stata una scelta organizzativa e commerciale utile all'economia dell'impresa, si ravvisa l'esigenza di rivalutare alcune figure professionali che, nell'ambito del loro percorso in Azienda di provenienza, hanno maturato condizioni, ruoli, professionalità e riconoscimenti differenziati.
Alla luce di quanto sopra, si rivendica l'esigenza di uniformare e dare risposta ai singoli diritti consolidati.

MERCATO DEL LAVORO

Si rivendica di definire i criteri di priorità per il passaggio da ct a ct così come demandato dal CCNL.

Part Time:

Fermo restando quanto stabilito dalla legge 53/2000 – congedi parentali – si richiede il passaggio a part time per tutti quei casi non individuati dalla legge sopra citata e che abbiano caratteristiche di esigenze e problematiche di assistenza diretta a familiari, nella misura del 5% della forza lavoro in carico.
Per le trasformazioni da Full-Time a Par Time, o vice versa, definire e declinare i criteri di priorità, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori.

CONGEDI PARENTALI

In relazione ai congedi parentali previsti per legge, si richiede la copertura economica in occasione di permessi per malattia del bambino, usufruendo del monte ore di permessi individuali retribuiti o delle giornate di ferie su esplicita richiesta della lavoratrice o del lavoratore.

In occasione dell'inserimento del bambino al nido, scuola materna ed elementare, si richiede di usufruire di particolari regimi di orario, che consentano di agevolare l'inserimento. Tale richiesta dovrà essere supportata da opportuna documentazione.

Si rende necessario meglio regolamentare la fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla legge 104/91, definendo che il valore delle ore da usufruire sia pari a 24 ore mensili per i soggetti che ne hanno diritto. Il valore di permesso calcolato sarà proporzionato al numero delle ore giornalmente lavorate.

Formazione:

Considerato l'argomento della formazione professionale decisivo per le prospettive di sviluppo aziendali e professionali per i lavoratori, si chiede che l'Azienda si attivi per organizzare corsi di formazione su tecnologie produttive, qualità, perfezionamento e quant'altro si dovesse ritenere necessario per raggiungere gli obiettivi sopra descritti.
A tale scopo l'Azienda impegnerà risorse economiche sulla formazione dei propri lavoratori ed i programmi formativi saranno illustrati in apposito incontro annuale con le RSU.
Per i congedi per la formazione e per la formazione continua e per il congedo parentale facoltativo, l'azienda erogherà, a richiesta del lavoratore, un anticipo del trattamento di fine rapporto anche nel caso in cui il lavoratore abbia già usufruito di un'anticipazione ai sensi dell'art. 2120 del cg.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/ORARI DI LAVORO

Fermo restando la competenza di ogni realtà territoriale/UP per la discussione relativa all'organizzazione del lavoro e degli orari, si richiede la definizione di alcune formule organizzative nel **CIA.**
Orario di lavoro settimanale:
l'orario di lavoro adottato sarà di 38 ore, mediante il ricorso all'articolo 107 del CCNL e verrà suddiviso in 5 giornate, dal lunedì al venerdì. Si conviene, altresì, che, laddove sia già adottata la formula organizzativa che prevede 36 ore su turni con l'estensione alla giornata di sabato, la stessa venga riconfermata.
In coincidenza di una festività con un giorno lavorativo, l'azienda riconoscerà, ai lavoratori che lavorano su 5 gg, il valore di 1/22esimo della retribuzione di fatto e, a quelli che lavorano su 6 gg, 1/26 della retribuzione di fatto.
Per i nuovi assunti l'orario di lavoro ordinario settimanale sarà di 38 ore settimanali distribuite dal Lunedì al Venerdì, realizzato attraverso l'utilizzo delle 72 ore previste dall'art.107 del CCNL in materia di riduzione di orario di lavoro. Le restanti 32 ore verranno usufruite a titolo di permesso retribuito dal lavoratore, mantenendo le condizioni di miglior favore.

Pausa:

L'orario di lavoro giornaliero deve prevedere una pausa retribuita di 15 minuti per frazione di orario distribuito fra il mattino ed il pomeriggio; in caso di lavoro inferiore a 4 ore la pausa sarà di 15 minuti, garantendo le condizioni di miglior favore.

Pausa pranzo:

Tenendo conto delle esigenze organizzative, la pausa pranzo viene fissata con un intervallo massimo di 1 ora, da regolamentare per ogni singolo sito.

NORMATIVE

Ferie:
Si concorda che per i lavoratori con figli frequentanti la scuola dell'obbligo e comunque fino ai 16 anni, così come previsto per legge, qualora lo richiedano avranno la facoltà di fruire delle ferie nel periodo di chiusura della scuola.

PERMESSI RETRIBUITI:

Permessi retribuiti per visite specialistiche ed esami :
in funzione delle effettive esigenze previste per visite specialistiche, esami diagnostici, di laboratorio, si richiede un pacchetto di 25 ore annue retribuite per ogni singolo lavoratore; si intende che nel monte ore complessivo viene riconosciuto il tempo di percorrenza così distribuito: 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno; in caso di sola andata o solo ritorno verranno riconosciuti solo 30 minuti.
Come da norma consolidata, per effetto del conferimento di ramo d'azienda, procedura concordata come da verbale 2112 art 47, rivendichiamo che il rimborso km venga adeguato da 0.28 ad euro 0.40 per tutti i dipendenti conferiti dal dispositivo che prestano la loro attività giornaliera lavorativa presso sedi diverse usando il proprio mezzo di trasporto.
Per tutti quei casi in cui è previsto l'utilizzo del proprio mezzo privato di trasporto, per attività lavorativa segnalata dalla direzione aziendale, si applicherà pari trattamento di rimborso come per i lavoratori itineranti.

Si precisa che, la costruzione del contratto unico nazionale, dovrà comprendere anche l'armonizzazione dei vari accordi esistenti nelle regioni di competenza, si ravvisa che, le normative riconosciute e retribuite derivanti da accordi preesistenti, verranno riconfermate a titolo individuale ed unicamente per ogni lavoratore che, alla data del futuro accordo, abbia maturato il diritto al loro utilizzo.

SALUTE E SICUREZZA

Fermo restando che la normativa vigente, in materia di Sicurezza sul lavoro, definisce le responsabilità dei preposti e della Direzione Aziendale per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (DLgs 626/94 e successive modifiche), le parti convengono che è compito primario di tutta la catena organizzativa (Datore di lavoro - Dirigenti - Preposti e Lavoratori) assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori attraverso la formazione preventiva e continua.
Impegno che la Direzione Aziendale deve trasferire a tutti i soggetti preposti per prevenire ed anticipare eventuali casi di infortuni sul lavoro.

NORME DI ASSUNZIONE

Si richiede che tutte le lettere di assunzioni dovranno riportare in maniera precisa la sede conferita come luogo di lavoro assegnato.

LAVORO NOTTURNO/STRAORDINARIO

Le ore di lavoro richieste nella fascia oraria compresa fra le 22.00 e le 06.00, saranno retribuite con una maggiorazione del 30%.

Straordinario festivo: fermo restando la volontarietà del lavoro festivo e domenicale, nonché la giornata della festività patronale si concorda: in occasione di lavoro prestato nelle giornate della domenica o comunque festive/riposo programmato sarà erogata una maggiorazione pari al 235 % della paga oraria di fatto.

Ex festività
Si richiede che la giornata del 4 novembre venga usufruita in ulteriore giornata di ferie su richiesta esplicita del singolo lavoratore.

Reperibilità
Si conferma, ove esistano accordi territoriali e sottoscritti dalle OO.SS. con la RSU/RSA, l'applicazione condivisa e la validità degli stessi. Per tutti i casi in cui non è stata regolamentata tale materia, la titolarità è di competenza della struttura Territoriale, RSU/RSA competente dell'UP.

COMMISSIONI

Mensa :
Si richiede la costituzione della commissione mensa paritetica, che abbia un ruolo di verifica sulla qualità e sulla gestione di tutto ciò che attiene il servizio di appalto o erogazione dei pasti o dei buoni mensa sostitutivi del pasto.
Laddove non è previsto il servizio mensa, al lavoratore sarà erogato un buono pasto per ogni giornata di lavoro effettivo dal valore di euro 5.24, salvo condizioni di miglior favore in essere (fatto salvo il trattamento di rimborso a piè di lista per i lavoratori in missione).

PARI OPPORTUNITA'

Premessa la rilevanza della necessità di individuare strumenti utili ed efficaci nella promozione di pari opportunità di accesso al lavoro e di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, si propone di istituzionalizzare, con cadenza annuale, l'informazione sui dati occupazionali dell'azienda.

In questo ambito si propone di concordare un codice delle pari opportunità e di istituire una commissione di studio per promuovere azioni positive in materia di flessibilità positive, anche in applicazione ed estensione della Legge 53/2000.

SALARIO

Nuovo Premio aziendale fisso
Al fine di armonizzare le differenze esistenti tra i vari CIA attualmente applicati nelle varie sedi del Consorzio in materia di salario fisso, si rivendica una quota certa garantita per tutti i dipendenti. Per tutti quei casi che abbiano maturato una quota superiore, la differenza verrà riconosciuta con assegno ad personam .

Salario variabile:
Per quanto riguarda il nuovo salario variabile, ed in considerazione dell'accordo nazionale del 14/06/2006 necessita di individuare:

Obiettivi comuni tra i siti, che tengano conto anche delle specificità locali.
Parametri che siano in grado di valutare e quantificare le attività di tutta l'impresa e che tengano conto anche della produttività e redditività specifica di ogni singolo sito.
Inoltre, fermo restando le specificità lavorative dei singoli siti a livello regionale, una quota legata ai parametri sopra citati che tenga conto dei risultati singolarmente ottenuta dai singoli siti.