CGIL FILCAMS — CISL FISASCAT — UIL UILTuCS

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

SEGRETERIE NAZIONALI

Roma 28 dicembre 2006

Raccomandata A.R.
(anticipata via FAX)

Oggetto: ***Invio piattaforma rinnovo CCNL Distribuzione Cooperativa***

Spett.le ANCC
Via Guattani 9
Roma

Spett.le ANCD
Via Guattani 9 (pal. B)
Roma

Spett.le
Confcooperative
Borgo Santo Spirito, 78
Roma

Spett.le
A.G.C.I.
Via Bargoni, 78
Roma

Alleghiamo alla presente la piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Distribuzione Cooperativa.

Cogliamo l'occasione, per augurarvi Buone feste.

p. FICAMS-CGIL
Il Segretario Generale
Ivano Corraini

p. FISASCAT-CISL
Il Segretario Generale
Pierangelo Raineri

p. UILTuCS-UIL
Il Segretario Generale
Brunetto Boco

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 Roma - Via Leopoldo Serra, 31
Tel. 06.5885102 r.a. - Fax 06.5885323
E-mail: posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00198 Roma - Via Livenza, 7
Tel. 06.8541042 - Fax 06.8558057
E-mail: fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI
00198 Roma - Via Nizza, 154
Tel. 06.84242268 - Fax 06.84242292
E-mail: uiltucs@tin.it

FILCAMS-CGIL **FISASCAT-CISL** **UILTuCS-UIL**

Piattaforma per il rinnovo del CCNL DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Premessa

Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS-UIL ritengono necessario sviluppare il concetto della distintività cooperativa. A tal fine vanno definiti gli ambiti etici entro cui debba evolversi il sistema delle imprese cooperative, nell'ambito delle trasformazioni di mercato e di welfare che caratterizzano questo periodo storico.
Alla luce di quanto sopra l'impresa cooperativa può dare una risposta significativa alla richiesta sia quantitativa che qualitativa dell'occupazione, anche attraverso la promozione di nuova imprenditorialità, specialmente nel Mezzogiorno, che si sviluppi all'insegna della legalità e del rispetto degli accordi. La cooperazione, infatti, per realizzare i propri obiettivi sociali e di sviluppo, deve sempre più promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori di ogni mansione nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro. In questo contesto è sempre più importante sperimentare forme evolute di democrazia economica quale valore connaturato all'impresa cooperativa che nella partecipazione dei lavoratori ha uno dei valori fondanti e fra i propri obiettivi la stabilizzazione e la qualità del rapporto di lavoro.

1. Sfera di applicazione

Si richiede che ai dipendenti di cooperative distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici ed alle società cooperative della dispensazione del farmaco, sia applicato il CCNL della Distribuzione Cooperativa.

2. Relazioni sindacali e Diritti di informazione

Attivare tavoli di confronto a livello regionale affinchè si affrontino i temi relativi allo sviluppo di medie e grandi superfici di vendita, aperture domenicali e festive, aree turistiche, città d'arte, ecc. Tali confronti, finalizzati ad intese, dovranno essere propedeutici ad accordi con le Istituzioni ai vari livelli.
Alla luce dei processi e delle modificazioni in atto nei nostri settori, va reso più cogente il diritto di informazione preventiva, previsto dal vigente CCNL, sulle terziarizzazioni, sulle esternalizzazioni, sugli appalti, sul franchising, sulle affiliazioni, sul marchandiser e/o promoter, sulle cooperative di lavoro, al fine di poter far sviluppare alle parti, appropriati confronti negoziali, ai vari livelli, per garantire regole e diritti per i lavoratori, e che a fronte di terziarizzazione e/o esternalizzazioni ai lavoratori siano salvaguardate e/o estesi in ogni caso le condizioni dettate dal contratto nazionale ed i diritti acquisiti dalla contrattazione di secondo livello.
L'informazione preventiva, prevista ai livelli regionale ed aziendale dal vigente CCNL, deve riguardare tutti i processi previsti dall'articolo suddetto.
A tale scopo si richiede una procedura da definire contrattualmente ferma restando l'unicità aziendale, richiedendo altresì che le terziarizzazioni, appalti, ecc. non debbano riguardare attività caratteristiche dell'impresa.
In caso di terziarizzazioni, ecc. con esclusione delle attività aziendali sopra richiamate, le stesse dovranno prevedere l'integrale applicazione del CCNL ivi applicato e la contrattazione aziendale in essere. Si richiede l'introduzione di una norma e la relativa procedura sui cambi di appalto, di concessione, ecc. che salvaguardi i livelli occupazionali.
Si richiede che le imprese appaltanti inseriscano nel capitolato, l'applicazione dei contratti nazionali di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e il documento di regolarità contributiva (D.U.R.C.),che deve essere rilasciato dagli organi amministrativi preposti dallo Stato che attesti gli avvenuti versamenti. Si richiede inoltre l'autocertificazione, a norma di legge del rispetto dei contratti, che deve essere effettuata dalle imprese che acquisiscono l'appalto.

Si richiede altresì che ai diritti d'informazione a livello aziendale, si aggiunga la composizione degli organici aziendali (contratti a tempo pieno; par-time suddivisi tra orizzontali, verticali, misti e week and; contratti a tempo determinato e indeterminato; tirocini/stage; apprendisti; somministrati a tempo determinato, marchandiser, promoter).

3. Secondo livello di contrattazione aziendale/Territoriale

Nel riconfermare la validità del secondo livello di contrattazione si chiede di introdurre tra le materie da contrattare a questo livello il calendario annuo delle aperture domenicali e festive al fine di realizzare intese sull'organizzazione del lavoro attraverso una equa distribuzione dei turni/carichi di lavoro.

4. Responsabilità sociale dell'Impresa e partecipazione

In virtù di quanto stabilito dal libro verde della commissione europea per "promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" (2001), si richiede che il tema della Responsabilità sociale divenga materia del diritto d'informazione e consultazione a livello nazionale, territoriale e/o aziendale. In particolar modo si richiede che gli strumenti di Responsabilità sociale (come codici di condotta, bilanci sociali, ecc.) siano il risultato del confronto tra le parti ai vari livelli.
Va introdotto quindi nel CCNL un capitolo riguardante il tema della Responsabilità sociale delle imprese condiviso con le RSU/RSA e le organizzazioni sindacali interessate in armonia a quanto riportato in premessa.
Si richiede la partecipazione delle RSA/RSU alla definizione dei progetti di socialità della cooperativa.

5. Diritti sindacali

Tenendo conto dell'evoluzione del Mercato del Lavoro, si richiede che ai fini del computo dei diritti sindacali vengano conteggiati anche gli apprendisti, i contratti a termine e i contratti di inserimento.
In assenza di rappresentanze sindacali, si richiede per le piccole cooperative, la mutualità fra le imprese del monte ore di permessi sindacali. Tale mutualizzazione deve realizzarsi secondo criteri di gestione e modalità d'utilizzo assegnato a livello decentrato, non dovrà pregiudicare la costituzione delle RSU/RSA in queste imprese.

6. Pari opportunità

Si richiede che i dati che le imprese inviano alle OO.SS. Nazionali, in base a quanto previsto dalla legge 125, vengano inviate anche alle strutture territoriali affinché si possa meglio monitorare il fenomeno.

7. Congedi

In relazione ai congedi per formazione previsti dalla vigente legislazione , si richiede di elevare la percentuale dei lavoratori che possono accedervi contemporaneamente e di ridurre gli attuali 5 anni di anzianità previsti per la maturazione di questo diritto.
Si richiede il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita di un figlio.
Si richiede che le aziende concedano un ulteriore monte ore/permessi a quanto già previsto dalla vigente legislazione (5 giorni all'anno a genitore per ogni figlio compreso tra i 3 e gli 8 anni) al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuola materna o elementari.

Si richiede l'introduzione di un monte ore annuale di permessi individuali retribuiti per "esigenze mediche" documentabili e/o certificate, che possono essere non cumulabili e non retribuibili in caso di mancata usufruizione. Il monte ore potrebbe attestarsi su una entità di 16 ore.
Ad integrazione di quanto previsto dalle norme della legge n. 53/2000 si richiede di prevedere la possibilità di una aspettativa non retribuita di ulteriori 12 mesi nel caso di esigenze personali o familiari da definirsi nella contrattazione di secondo livello.
Si richiede inoltre di individuare nella contrattazione di secondo livello le caratteristiche per la corresponsione di prestiti agevolati ai propri dipendenti.

8. Mercato del Lavoro

a. Contratti a tempo determinato

Si richiede per i contratti a tempo determinato e per i contratti di somministrazione a tempo determinato il superamento della media annua del calcolo percentuale sugli organici a tempo indeterminato e la riduzione delle percentuali in essere.
Si richiede che il periodo di prova venga considerato superato qualora i lavoratori a tempo determinato tornino a prestare la loro opera nell'ambito della stessa impresa e per la stessa mansione.
Si richiede di introdurre il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato con una graduatoria stabilita secondo modalità che verranno definite a livello aziendale o territoriale.

b. Contratti di inserimento

Si richiede l'incremento della percentuale di conferma.; si richiede inoltre che la stabilizzazione del rapporto di lavoro avvenga con modalità simili a quanto richiesto per i contratti a tempo determinato.

c. Apprendistato

La natura e le caratteristiche del contratto di apprendistato comportano la sua finalizzazione alla creazione di occupazione stabile, da realizzarsi attraverso la conferma a tempo indeterminato alla fine del periodo formativo. In questo senso va almeno previsto l'innalzamento della percentuale di conferma di cui all'art. 81 del vigente CCNL.
Si richiede la comunicazione all'apprendista della conferma anticipata dell'assunzione a tempo indeterminato da effettuarsi ai 2/3 della durata del contratto, Si richiede inoltre una rimodulazione della decorrenza prevista in tema d'inquadramento dall'art. 68 (disciplina transitoria) del vigente CCNL, riducendo il periodo di cui al primo comma.
Fermo restando le competenze delle Regioni in materia di profili professionali, si richiede che, nell'ambito della vigenza del CCNL le parti definiscano i profili professionali per settori specifici, attualmente non regolamentati, rientranti nella sfera di applicazione del CCNL relativamente all'apprendistato professionalizzante, al fine di creare un quadro omogeneo sul territorio nazionale.
Si richiede che anche agli apprendisti sia estesa l'assistenza sanitaria e la previdenza integrative.

d. Lavoro a Progetto

Considerata l'evoluzione intervenuta in materia di lavoro parasubordinato; si richiede la definizione di normative specifiche per la garanzia di diritti e delle tutele ed un compenso che non sia inferiore a quello del lavoro subordinato.

e. Part time

Si richiede di elevare il minimo contrattuale delle ore previste dal vigente CCNL.

Si richiede di chiarire che alla percentuale di maggiorazione del 35% prevista per il lavoro supplementare si aggiungano le percentuali di maggiorazioni previste a qualsiasi titolo dal vigente CCNL.
Si richiede inoltre che le RSA/RSU possano prendere visione del registro delle ore supplementari nelle singole unità produttive.
Sul part-time post-maternità si richiede che tale diritto sia riconosciuto anche nel caso di funzioni di responsabilità di reparto, l'orario di lavoro relativo dovrà essere compatibile con le esigenze della lavoratrice madre.
Si richiede altresì di stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento del lavoro supplementare, in tutto o in parte, effettuato nell'anno, svolto in via meramente non occasionale. Le quantità di detto consolidamento verranno definite nella contrattazione aziendale/territoriale.
Si richiede di rendere effettivamente applicabile il diritto di precedenza del passaggio da Part-time a full time, con graduatorie le cui modalità saranno definite a livello aziendale.

9. Classificazione

Alla luce dei mutamenti organizzativi intervenuti si richiede una revisione degli inquadramenti. Si richiede altresì di attivare la commissione prevista all'art. 41 del vigente CCNL per l'aggiornamento delle declaratorie professionali..
Alla luce delle recenti disposizioni legislative in merito alla vendita dei farmaci nella distribuzione commerciale, si richiede per il personale laureato in farmacia o lauree affini l'inquadramento minimo al 1° livello del CCNL.
Si richiede di approfondire le tematiche relative a capi reparto inquadrati al 3° e 2° livello in relazione all'orario di lavoro.

10. Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Sulla base di quanto previsto all'art.120 del vigente CCNL, si richiede di chiarire quanto previsto, precisando che le giornate di lavoro ordinario sono da considerarsi dal lunedì al sabato. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) saranno retribuite con la maggiorazione del 35% per tutte le tipologie d'impiego, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizione di legge vigenti in materia, fatte salve le condizioni di miglior favore.

11. Assistenza Sanitaria Integrativa

Si richiede di estendere i 10 euro previsti per i full time anche per i part time, per gli apprendisti e i contratti a tempo determinato.

11.a Previdenza Complementare

Si richiede di estendere agli apprendisti il diritto di aderire a Previcooper.

12. Bilateralità

A seguito della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale si chiede di rafforzare la bilateralità regionale / interregionale. In tale ambito potrà essere sperimentata la costituzione di enti bilaterali regionali/interregionali ove se ne ravvisi la necessità e il consenso necessari.
Per quanto riguarda i compiti di questi Enti Bilaterali regionali saranno quelli già previsti dall'art. 9 dell'attuale CCNL (Comitati Misti Paritetici)
L'Ente Bilaterale Nazionale fornirà risorse e competenze per lo sviluppo di accordi sulla sperimentazione di organizzazione del lavoro condivisi.
Al fine di attuare tutti gli scopi e le funzioni previste statutariamente si chiede di aumentare l'attuale contributo previsto dall'art.8 del CCNL.

13. Formazione continua

Si richiede un maggior coinvolgimento delle RSA/RSU e delle OO.SS. e degli Enti Bilaterali ai vari livelli di competenza al fine di monitorare l'andamento dei percorsi formativi. (Recepimento criteri Foncoop)

14. Lavoro notturno

Si richiede di elevare al 30% la percentuale di maggiorazione attualmente prevista per il lavoro ordinario notturno art. 113 del CCNL vigente.

15. Norme di Assunzione

Si richiede che come "luogo di lavoro" di cui all'art. 38 punto 2, lettera C del vigente CCNL si intenda come "luogo di lavoro fisso", e che non sia in alcun modo previsto che il lavoratore possa essere assunto in più luoghi di lavoro.

16. Diritto allo studio

Si richiedono maggiori garanzie atte a favorire la frequenza agli studi scolastici di qualsiasi livello.
Si richiede inoltre che l'utilizzo delle 150 ore sia esteso anche alle scuole di specializzazione ivi compreso i Master universitari.

17. Salario

In applicazione dell'accordo del 23 luglio '93 vigente si richiede un incremento salariale a valere per il biennio 2007-2008 pari a **78,00** euro.

15. Quadri

Si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione e la definizione di regole relative alla reperibilità e la conseguente indennità economica. Analogamente anche i sistemi di valutazione e determinazione del salario variabile aziendale sono da rivedere con l'introduzione di parametri e variabili di "sistema", collegati e sinergici.
Si richiede l'introduzione di una indennità di "reperibilità" per i Quadri con responsabilità di direzione di reparto, area o punto di vendita che compensi i disagi determinati dalle condizioni di necessaria e continua reperibilità del Quadro, specie in situazioni di emergenza (quali allarmi anti intrusione o malfunzionamenti) ed in orari di riposo, notturni e festivi.
Si richiede l'introduzione di modalità di attuazione della formazione e aggiornamento professionale che consentano ai Quadri di indicare e proporre argomenti e tematiche e di poter scegliere metà delle iniziative formative a cui partecipare.
Per l'Assistenza Sanitaria Integrativa dei Quadri si richiede che per quanto attiene la gestione, la stessa rientri nei criteri definiti dalla bilateralità. Si richiede inoltre l'introduzione di indennizzi per stati di invalidità permanente da malattia e similari. Si richiede inoltre l'aumento delle contribuzioni assistenziali sia a favore del Quadro che per l'estensione al nucleo familiare, portando il contributo aziendale di base a euro 750,00 (+170,99 euro) e quello di estensione al nucleo familiare a euro 250,00 (+110,00euro). Per la facoltà di estensione dell'assistenza sanitaria con la contribuzione volontaria prevista dall'art. 56 punto 6 si ritiene che la relativa scrittura sia da modificarsi sostituendo gli attuali valori di minimo e massimo con il riferimento ai limiti previsti dalla Legge.
Per la valenza e complessità degli aspetti contrattuali relativi ai Quadri si ritiene che sia da svilupparsi una specifica negoziazione ampia e approfondita, con la partecipazione diretta delle rappresentanze sindacali dei Quadri

ALLEGATO

DOCUMENTO FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS INVIATO AL DOTT. VASCO ERRANI PRESIDENTE CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME - COMMISSIONE ATTIVITA' PRODUTTIVE

PREMESSA/INTRODUZIONE

- l'evoluzione della normativa del commercio non risulta adeguata alle trasformazioni che hanno caratterizzato il sistema distributivo italiano vincolandone lo sviluppo e le opportunità di modernizzazione;

- La riforma Bersani si è posta l'obiettivo di dare una nuova organizzazione al commercio realizzando obiettivi quali la programmazione commerciale, ricondotta alla pianificazione urbanistica, la libertà di nuove aperture per i piccoli esercizi, la ridefinizione delle autorizzazioni per medie e grandi superfici, la soppressione delle tabelle merceologiche, la valorizzazione dei centri storici, ottenendo risultati differenziati per le singole regioni;

- A seguito della approvazione con legge costituzionale n. 3/2001 delle modifiche al titolo V della Costituzione, il commercio è divenuto di competenza esclusiva delle regioni con il risultato che sui provvedimenti delle amministrazioni lo Stato non potrà più esercitare un controllo di merito ma solo di legittimità tramite il ricorso alla Corte Costituzionale.

- A causa della carenza di coordinamento e di una visione differente d'insieme delle esigenze del comparto distributivo, le Regioni hanno proceduto in modo autonomo, realizzando scelte programmatorie e vincolistiche, o promuovendo rapide liberalizzazioni e (senza effettuare analisi approfondite del fabbisogno di distribuzione moderna in rapporto alla popolazione, impatti ambientali, viabilità, ecc.) in particolare delle grandi strutture. Altre regioni ancora hanno bloccato lo sviluppo liberalizzando però le vendite in promozione e gli orari dei negozi.

- Una maggiore omogeneità a livello nazionale permetterebbe una trasparenza normativa sulla realtà distributiva e commerciale evitando comportamenti discriminatori nei confronti dei consumatori e delle insegne.

- Nel mutato quadro istituzionale diviene indispensabile un coordinamento delle diverse normative regionali da parte della Direzione generale del commercio interno nell'ambito della conferenza Stato Regioni e autonomie locali, e un autocoordinamento più rigoroso delle regioni anche perché le catene distributive che operano a livello nazionale sono le stesse che operano a livello interregionale e regionale. L'assenza di un indirizzo di regolamentazione che assicuri criteri minimi di uniformità può condizionare le scelte dei distributori a seconda della realtà territoriale e di conseguenza il livello e la consistenza dei servizi commerciali offerti.

- Le **politiche centrali** sviluppate nell'ambito della conferenza stato regioni che si traducano in indirizzi di regolamentazione, potrebbero riguardare: modalità di coordinamento, pianificazioni regionali e comunali, individuazione di linee di intervento che favoriscano l'integrazione tra piccole e grandi realtà, nell'ottica di favorire lo sviluppo di strutture medio grandi, ma anche la permanenza delle piccole realtà imprenditoriali; orari di apertura dei negozi e deroghe all'obbligo di chiusura domenicale e festiva, per evitare che il federalismo commerciale divenga uno strumento di marketing commerciale.
  Accanto alla definizione di politiche centrali serve "rendere permanente", "istituzionalizzare" il tavolo di confronto fra Stato e Regioni e supportare la definizione delle politiche comuni

con studi e ricerche promosse dalla stessa conferenza Stato Regioni nel doppio obiettivo di monitorare e incanalare, supportare, le scelte delle amministrazioni territoriali (gruppo di esperti individuati dalla conferenza stessa).

- Va inoltre favorito **e reso continuativo** il coinvolgimento a livello regionale di tutte le associazioni di categoria delle imprese distributive, dei lavoratori, delle associazioni dei consumatori ecc. (Il confronto e la ricerca di soluzioni complessivamente migliorative evita il determinarsi di forti interessi corporativi, fenomeno tipico del decentramento).

ORARI DI APERTURA DEROGHE DOMENICALI

Gli indirizzi di regolamentazione impartiti dalla conferenza stato regioni potrebbe riguardare:

1) individuazione di un numero contenuto di deroghe all'obbligo di chiusura domenicale omogeneo e standard individuato correlando il numero di apertura ai periodi di maggior afflusso turistico* (sia esso invernale o estivo) con il periodo natalizio.

2) contenere le differenziazioni nelle aree dei diversi comuni. La scelta operata di favorire centri storici, comuni montani, zone del lungomare e parchi, determina meccanismi a catena e la ricerca da parte delle stesse amministrazioni comunali di aggirare l'ostacolo per compensare gli squilibri fra le aree e rispondere alle sollecitazioni della grande distribuzione tradizionalmente ubicata nelle periferie. Se il periodo di maggiore affluenza turistica è ben determinato, le aree sensibili al fattore turistico quali ad esempio i centri storici. Dovrebbero trovare soddisfatta la necessità di deroga alla chiusura nel periodo standard definito.

3) individuazione, quale criterio unico per la definizione dei calendari di deroga all'obbligo di chiusura, i periodi di maggiore affluenza turistica;

4) indirizzo di escludere dalle festività derogate dall'obbligo di chiusura le festività laiche e religiose;

5) rendere obbligatoria la concertazione tra comuni limitrofi o appartenenti allo stesso bacino commerciale e le associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori per la definizione del calendario annuo delle aperture;

6) identificare un sistema sanzionatorio elevato e comune che associ alla sanzione amministrativa la sospensione temporanea dell'attività di vendita.

* l'obiettivo è il superamento della differenziazione ex art. 12 decreto Bersani laddove utilizzata anche dalle legislazioni regionali fra città d'arte e comuni ad economia prevalentemente turistica in quanto nei fatti per la prevalenza dei comuni d'Italia sussiste una forte incidenza del turismo e difficile la determinazione di quali città siano davvero d'arte..,