Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Carrefour

Premessa

Le OO.SS. nazionali di Categoria FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS fermo restando le condizioni in essere e maturate con il contratto Integrativo del 2004 ritengono sussistere le condizioni aziendali per addivenire al rinnovo del Contratto integrativo.

Le OO.SS. di Categoria, con il rinnovo del C.I.A. riaffermano la valenza del secondo livello di contrattazione, quale strumento decisivo a cui assegnare il compito di offrire alle parti regole e norme utili :

- Per affrontare e gestire i processi di trasformazione e sviluppo aziendale, nell'evoluzione del contesto generale, definendo strumenti di regolazione dei rapporti.

- Per migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso l'occupazione e la sua qualità, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'aumento del reddito ed il potenziamento e la diffusione delle politiche relative alla formazione continua.

Nelle previsioni dell'assetto contrattuale previsto dal C.C.N.L. di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 18 luglio 2008, e nel rispetto delle intese realizzate con Confcommercio nel Patto per il lavoro nel terziario, distribuzione e servizi del 23 luglio 2009, FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS ritengono necessario sviluppare un negoziato che persegua prioritariamente i seguenti obiettivi

- La stabilità dell'impresa e dell'occupazione.

- La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Il rilancio delle politiche di concertazione inerenti le strategie di sviluppo le scelte commerciali e l'organizzazione del lavoro.

- La valorizzazione professionale del lavoro, anche attraverso la formazione continua

- Una organizzazione del lavoro attenta alla programmazione degli orari e ad un uso positivo delle flessibilità dove le necessità dell'impresa vengano definite nel rapporto "tempi di vita e di lavoro".

- L'attenzione alle questioni sociali e alla responsabilità sociale dell'impresa.

Quanto sopra ribadendo che la vigenza dei contenuti e l'ambito di applicazione del rinnovo della contrattazione integrativa sono quelli concordati nel C I A del 2004.

Relazioni Sindacali – Diritti e tutela dei lavoratori

Fermo restando quanto previsto dal CIA 2004, nel confermare il modello di relazioni e confronto in esso previsto, le OO.SS ritengono necessario rafforzare e migliorare complessivamente il sistema di relazioni sindacali soprattutto nel livello territoriale e/o di unità di vendita come reale fattore di consolidamento, miglioramento e condivisione della vita aziendale.
Particolare attenzione dovrà essere posta alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche alla luce del Decreto 81/2008.

Conservazione del posto di lavoro

Fermo restando quanto previsto nel CCNL, si richiede che l'azienda conservi il posto di lavoro ai malati di patologie gravi e continuative sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

Mensa

Fatto salvo quanto già previsto dal C.I.A. 2004, le OO.SS. chiedono di estendere il servizio mensa a tutti i lavoratori del gruppo.

Classificazione e Professionalità

E' necessario *rivisitare* gli attuali inquadramenti al fine di caratterizzare eventuali nuove figure professionali (farmacisti), anche tenuto conto delle trasformazioni indotte da processi di riorganizzazione del lavoro. Quanto sopra dovrà riguardare in particolare le figure specialistiche e tutti i canali del gruppo.

Mercato del lavoro

Contratti di lavoro a tempo determinato

Si chiede il riconoscimento del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato e l'esercizio del diritto di precedenza sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Apprendistato

Le OO.SS. chiedono di stabilire un meccanismo di conferma dei giovani assunti con contratto di apprendistato che garantisca di norma la stabilizzazione a tempo indeterminato di tutti gli apprendisti assunti.
Si chiede altresì di stabilire la conferma anticipata della qualificazione e del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Stage/Tirocini/contratti d'inserimento/lavoro somministrato

Occorre rafforzare nei livelli di informazione e confronto la trattazione di queste tipologie di lavoro finalizzata a regolamentarne l'utilizzo. Tali percorsi lavorativi devono essere concepiti come opportunità e percorsi di lavoro volti alla crescita professionale e alla stabilizzazione occupazionale.

Part-time

Occorre rafforzare il confronto e la verifica sul lavoro supplementare volto a definirne le condizioni di consolidamento.
In relazione alle clausole elastiche le OO.SS propongono che, tra i motivi del recesso ovvero denuncia del patto stesso, sia incluso lo studio a qualsiasi titolo.
Si chiede di aumentare la percentuale delle lavoratrici e lavoratori che possono fruire del part-time post-partum all'interno di tutti i canali Carrefour.
Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL, occorre introdurre un percorso di priorità per consentire il passaggio da part-time a full-time e viceversa.
Si chiede di regolamentare l'orario del part- time in modo che sia prevista l'effettuazione della prestazione giornaliera minima in turno continuato non inferire alle 4 ore.
Si chiede di avviare un'analisi e confronto sulla condizione del part time e le relative modalità di gestione degli orari che abbia come finalità il miglioramento della distribuzione degli orari contrattuali anche rispetto alla regolamentazione del lavoro domenicale.

Indennità specialisti

Si chiede di estendere l'indennità specialisti a tutta la rete.

Organizzazione del lavoro

Lavoro domenicale

Tenuto conto del capitolo del CIA del 2004 relativo all'organizzazione del lavoro e in particolare del ruolo del livello dell'informazione e del confronto territoriale /aziendale è obiettivo delle Organizzazioni Sindacali rafforzare un sistema diffuso di accordi di secondo livello anche in materia di lavoro domenicale e festivo.
Le Organizzazioni sindacali chiedono di realizzare incontri informativi e di confronto atti a verificare le modalità organizzative in relazione ai calendari d'apertura domenicali deliberati dalle Amministrazioni Locali e definire modalità di presidio compatibili con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiede di estendere le maggiorazioni del lavoro domenicale e festivo previste dal CIA 2004 anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato.

Merchandising e promoter

Oltre a quanto previsto dal CIA 2004, si chiede che tale materia rientri tra quelle oggetto dei diritti d'informazione e confronto a livello territoriale/unità di vendita al fine di valutarne gli effetti sull'O.d.L. e per la definizione degli ambiti di attività in cui il merchandising e i promoter sono utilizzati.

Terziarizzazioni e appalti

Fermo restando quanto previsto dallo specifico capitolo del CIA 2004, si chiede di stabilire le modalità del confronto a livello territoriale/unità di vendita volto a definire possibili intese. Si chiede di specificare che nei processi di terziarizzazione e appalto, la modalità di affidamento deve prevedere per i terzisti e gli appaltatori l'impiego di manodopera cui devono essere applicate le leggi (DURC, norme previdenziali e antinfortunistiche) e le norme contrattuali del settore merceologico terziarizzato e/o appaltato con espresso riferimento ai CCNL firmati dalle OOSS maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Salute/sicurezza

Verifica e adeguamento dell'accordo del 29/07/1998 alla luce del Decreto Lgs 81/08 e rafforzamento dei sistemi e degli strumenti per la formazione, prevenzione, informazione sui temi della salute e sicurezza.

TFR

A quanto previsto dal C.I.A. 2004, prevedere la possibilità di anticipo del TFR anche nei casi di aspettativa per studio e le situazioni che danno diritto ad aspettativa così come previsto dall'art 157 del vigente CCNL.
Inoltre, prevedere la possibilità di anticipo del TFR anche nei periodi di fruizione dei congedi di cui all'art 32 D.Lgs. 151/2001 (inclusi adozione e affidamento).

Salario

Si chiede di rivisitare il meccanismo di salario variabile per renderlo più aderente alle realtà dei singoli canali del gruppo e per far si che sia effettivamente "premiante" e rappresenti quindi un reale strumento di miglioramento del reddito.

Roma, 24 novembre 2009