

Piattaforma rinnovo CCNL Distribuzione Cooperativa 16/09/2010

Relazioni sindacali e diritti di informazione

Mercato del lavoro

Categorie a rischio di inserimento
Contratti atipici
Contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato
Contratto di inserimento

Appalti e dipendenti di aziende terze

Tempo parziale

Limiti minimi orario ridotto
Tempo parziale annuale
Consolidamento
Incremento degli orari part-time al fine di incrementare la presenza dei full-time
Maggiorazione ed indennità della clausola elastica

Conciliazione tempi di vita e di lavoro ed organizzazione del lavoro

Permessi

Riposo giornaliero

Classificazione

Inquadramenti
Professionalità ed organizzazione del lavoro
Mansione prevalente

Ambiente, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro

RLS
Comitato Paritetico Nazionale
Tutela e prevenzione per le lavoratrici
Infortuni
RLST
Malattie Professionali

Quadri

Diritti di informazione
Indennità
Reperibilità
Trasferimenti
Assistenza sanitaria

Welfare contrattuale

Formazione

Salario

Premessa

La prossima scadenza del rinnovo del Ccnl viene a coincidere con la grave crisi che ha colpito l'economia italiana, nel panorama della crisi mondiale e che ha nella caduta dei consumi una delle sue principali manifestazioni, con significative conseguenze sul tenore di vita delle persone e sulla tenuta dei livelli occupazionali.

Nel contesto di una crisi, che può rappresentare tuttavia una opportunità di cambiamento, l'obiettivo delle parti sociali è affermare politiche di tutela dei redditi e dell'occupazione, favorendo, nel contempo, politiche di qualificazione del sistema delle imprese cooperative.

I contenuti delle premesse generali dell'art. 59 del CCNL vigente, che legano il recupero di efficienza e competitività alla stabilizzazione occupazionale nonché al soddisfacimento dei bisogni collettivi ed individuali dei lavoratori, nel pieno rispetto degli accordi nazionali ed aziendali, hanno offerto un terreno sul quale esprimere la distintività delle relazioni sindacali delle Imprese della Distribuzione Cooperativa nel contesto del sistema distributivo italiano. Pur con luci ed ombre, che sono state oggetto di confronto nell'iniziativa nazionale Filcams del 4 giugno 2009, la contrattazione nelle Imprese della Distribuzione Cooperativa ha consentito in questi anni di acquisire e produrre risultati ed esperienze più avanzate.

La crisi dei consumi, sollecitando scelte e comportamenti delle aziende distributive tese a recuperare marginalità attraverso la riduzione dei costi del lavoro, costituisce un rischio oggettivo di arretramento dalle condizioni economiche, normative e di lavoro definite dalla contrattazione.

In questo quadro, il rinnovo del Ccnl della cooperazione deve rappresentare una risposta alternativa a questa via, consolidando i risultati ottenuti nel Ccnl vigente e confermando la centralità di una strategia tesa ad investire sulle risorse umane.

Assume rilevanza prioritaria il consolidamento di positive relazioni sindacali, per favorire il coinvolgimento delle parti nel governo delle situazioni di crisi e sui nei processi di riorganizzazione.

La partecipazione non è valore che possa essere declamato, ma deve vivere attraverso strumenti cogenti, in grado di verificarne l'effettiva efficacia.

La crisi può costituire, obiettivamente, terreno di nuova precarizzazione del lavoro, tanto più in un settore ad alta intensità di occupazione femminile.

questione non è mettere in discussione la flessibilità del lavoro, quale leva attraverso la quale favorire il dinamismo delle imprese. Il problema è offrire al lavoro flessibile una vera prospettiva di qualificazione e graduale stabilizzazione, nella consapevolezza che i fattori di precarietà sono determinati dalla quantità del tempo di lavoro e dalle conseguenze sui livelli di reddito.

Il forte addensamento verso i livelli più bassi della classificazione professionale ed il ricorso sempre più diffuso alle tipologie contrattuali di breve durata, ma, soprattutto, l'alta diffusione del lavoro part-time, stanno gradualmente determinando una condizione diffusa di non auto-sufficienza economica degli addetti al settore, in particolar modo, tra i giovani e le donne, rischiando di proporre una questione sociale di dimensioni sempre più significative.

Per questo, la sfida è quella di far condividere un percorso orientato alla salvaguardia e alla creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto, che coniughi efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni del settore. Condividere tale percorso significa regolamentare, contenere ed in alcuni casi escludere il ricorso a tutte quelle forme contrattuali non coerenti con questi obiettivi, rafforzando le normative contrattuali che finalizzano la flessibilità all'aumento degli orari part-time, verso un incremento degli addetti full time ed alla stabilizzazione dell'occupazione.

La valorizzazione delle risorse umane comporta nuova attenzione ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto, a fronte dell'alta presenza di occupazione femminile e dell'evoluzione dei fattori di rischio, connessi alle trasformazioni intervenute nei processi lavorativi.

Occorre respingere l'idea che il settore distributivo sia caratterizzato unicamente da basse professionalità.

Ciò comporta, innanzitutto, una necessaria rivisitazione dell'attuale Ccnl in materia di riconoscimenti professionali, definendo nuovi profili in grado di rappresentare nuove figure professionali, espressioni di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Al tempo stesso, occorre un forte investimento nella formazione professionale, per offrire la prospettiva di nuovi percorsi professionali, in particolare alla maggioranza delle figure addensate nei livelli più bassi dell'inquadramento professionale.

Il rinnovo del Ccnl, infine, pur nell'indispensabile equilibrio complessivo dei costi, deve dare una risposta importante alla caduta del potere d'acquisto dei salari, dalla quale deriva una inevitabile caduta dei consumi.

La distintività delle Imprese della Distribuzione Cooperativa deve connettere il terreno contrattuale con il ruolo sociale della cooperazione, attraverso una iniziativa condivisa con i sindacati, che affermi una nuova cultura del lavoro e dei consumi, per affermare un nuovo modello di sviluppo del sistema distributivo, la cui sostenibilità sia legata alla capacità di rispondere alle principali sfide della tutela dell'ambiente e della qualità dei beni di consumo.

Relazioni sindacali e diritti di informazione

Si chiede che l'articolato relativo alle relazioni sindacali ed ai diritti di informazione sia maggiormente qualificato ampliando il diritto al confronto finalizzato a trovare intese su tutti i temi inerenti le condizioni di lavoro, l'articolazione degli orari e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro con particolare riferimento a strumenti che valorizzino il tema della conciliazione con i tempi di vita. In questo ambito si ritiene opportuno dare un ruolo maggiore al secondo livello di contrattazione nonché alle RSU/RSA.

Si richiede che a livello aziendale in materia di diritti di informazione si estenda quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) anche alle aziende al di sotto dei 100 dipendenti.

Mercato del lavoro

Categorie a rischio di inserimento

Al fine di favorire l'ingresso di categorie a maggior rischio di inserimento, si chiede che almeno il 5% delle nuove assunzioni riguardi donne, disoccupati di lunga durata, disoccupati con più di 50 anni.

Contratti atipici

Al fine di coniugare efficienza e qualità del lavoro con la creazione di buona e stabile occupazione, si chiede di escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti a tali obiettivi, ad esempio: lavoro a chiamata, vaucher, somministrazione a tempo indeterminato.

Contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato

Si chiede di ridurre la percentuale complessiva di utilizzo delle tipologie contrattuali di cui sopra dal 25% al 20%.

Si chiede venga data al lavoratore a tempo determinato la comunicazione dell'eventuale rinnovo o meno con anticipo di almeno sette giorni sulla scadenza del contratto.

Si chiede il superamento della media annua del calcolo percentuale dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Si chiede inoltre la verifica semestrale delle percentuali di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di mano d'opera nelle singole unità produttive nonché

delle causali che hanno determinato il ricorso a tali strumenti, al fine di fare una verifica di eventuali stabilizzazioni dell'organico a tempo indeterminato necessario alle esigenze della singola unità produttiva.

Contratto di inserimento

Si chiede di aumentare dal 75% al 90% la stabilizzazione dei contratti di inserimento.

Appalti e dipendenti di aziende terze

Si chiede che venga fornito semestralmente dalle imprese appaltatrici alle OO.SS. Territoriali e alle RSU/RSA l'aggiornamento del documento di regolarità contributivo. Si chiede inoltre che quanto previsto dall'art. 33 in materia di informazione preventiva alle RSU/RSA, i diritti, i vincoli, le tutele e le garanzie contenute nell'articolo vengano estesi a tutti i dipendenti di aziende terze operanti nelle varie forme all'interno delle unità produttive (merchandising, promoter ecc).

In riferimento al punto 4 dell'art. 33 del vigente CCNL si chiede che le clausole di obbligo ivi previste da inserire nei contratti riguardino le *imprese cui è conferita l'attività in appalto o in conto terzi* ed inoltre che i contratti nazionali applicati siano quelli inerenti *al servizio prestato*.

Tempo parziale

Limiti minimi orario ridotto

Si chiede di elevare da 20 a 22 l'orario minimo settimanale e da 80 a 88 l'orario minimo mensile e di porzionare il monte ore annuale a 1144 ore.

Tempo parziale annuale

Si chiede che il tempo parziale annuale programmato con distribuzione diversificata dell'orario tra le settimane, non preveda settimane a zero ore ed abbia un monte ore complessivo superiore alle 1144 ore di cui sopra.

Consolidamento

Si chiede di ridefinire la normativa che dell'art 93 comma 7 in materia di consolidamento del lavoro supplementare al fine di renderla esigibile.

Incremento degli orari part-time al fine di incrementare la presenza dei full-time

In riferimento a quanto previsto dall'art. 59 comma 8 che lega il recupero di efficienza, competitività e flessibilità a processi di stabilizzazione occupazionale ed economica dei lavoratori, si chiede di concordare forme di sperimentazione dell'organizzazione del lavoro e degli orari attraverso i quali si realizzi un incremento percentuale dei tempi parziali con orario medio settimanale a 30 nonché dei tempi pieni.

Maggiorazione ed indennità della clausola elastica

Si chiede che venga aumentata la maggiorazione oraria e l'indennità annuale stabilite per la clausola elastica dall'art. 94 comma 3.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro ed organizzazione del lavoro

Si chiede di qualificare i capitoli inerenti congedi per studio, congedi parentali e prevedere che al secondo livello di contrattazione si sperimentino modelli organizzativi con flessibilità degli orari che rispondano alle esigenze dei lavoratori con particolare riferimento alle lavoratrici madre.

Permessi

Si chiede che i permessi previsti dall'art. 123 del CCNL siano concessi al fine di agevolare l'inserimento dei bambini al nido, scuole materne o elementari.

Si chiede di innalzare a tre i giorni di permesso previsti per il padre in caso di nascita di un figlio.

Riposo giornaliero

Al fine di salvaguardare la salute psicofisica del lavoratore si chiede di specificare che modalità diverse di fruizione del riposo giornaliero demandate al secondo livello di contrattazione siano di carattere di eccezionalità. In questa ottica il frazionamento previsto dal CCNL per il cambio turno deve avere carattere saltuario e deve essere realizzato previo confronto a livello aziendale.

Si chiede quindi di riformulare il comma 2 ed il comma 3 dell'art. 115.

Classificazione

Inquadramenti

Si chiede una revisione della classificazione del personale attraverso il corretto inquadramento di alcune professionalità e mansioni attualmente non specificate, nonché l'inserimento di nuove figure emerse dai modelli organizzativi e di sviluppo del settore:

farmacisti – inserimento della figura ed inquadramento al 1° livello;

librai – inquadramento in relazione alla professionalità ed alla responsabilità;

promotore finanziario – inserimento della figura ed inquadramento ad un livello corrispondente alla professionalità ed alla responsabilità della mansione svolta;

addetto al prestito sociale – inserimento della figura ed inquadramento ad un livello corrispondente alla professionalità ed alla responsabilità della mansione svolta;

panificatore, cuoco, pasticciere – definizione specifica di tali profili ed inquadramento al 3° livello parametro 167.

Si chiede inoltre una revisione dell'inquadramento di alcune mansioni che richiedono un più alto riconoscimento professionale (addetto qualificato pescheria, addetto reparto multimediale, capo reparto macelleria, capo negozio, addetto informatico).

Professionalità ed organizzazione del lavoro

Alla luce dei mutamenti organizzativi si chiede che nel 2° livello di contrattazione si possano individuare figure professionali non esemplificate dai profili esistenti derivanti da forme di organizzazione del lavoro che prevedano la ricomposizione delle mansioni a tale scopo saranno individuati percorsi di formazione continua.

Mansione prevalente

Si chiede di ridefinire il carattere "accessorio e complementare" della mansione di livello superiore in relazione alla continuità della prestazione svolta al fine di riconoscere la professionalità acquisita dal lavoratore.

Ambiente, prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei posti di lavoro

Al fine di tutelare salute, sicurezza e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettare l'ambiente sui luoghi di lavoro, si richiede l'attivazione di tutte quelle iniziative che permettano di diffondere e consolidare comportamenti coerenti con la cultura di prevenzione e con un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

La prevenzione è senza dubbio il fattore chiave all'interno dei luoghi di lavoro e deve coinvolgere tutti i lavoratori che operano in azienda, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro.

A tal fine si chiede il coinvolgimento del RLS anche in rapporto a soggetti terzi che si trovino a prestare la loro opera in azienda (appalti, merchandising, somministrazioni, ecc.) Inoltre, si ritiene necessario armonizzare il CCNL con le più recenti norme di legge varate a contrasto del lavoro nero ed irregolare e per la sicurezza sul lavoro.

RLS

Si chiede la valorizzazione del RLS attraverso:

rafforzamento della normativa vigente e delle politiche di prevenzione, attraverso la riaffermazione del ruolo partecipativo e contrattuale dei RLS, già previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal Testo Unico Sicurezza;

la definizione di regole e procedure certe in ordine alle attribuzioni dell'art. 50 D.lgs 81/08 (attribuzioni del RLS);
prevedere momenti congiunti di formazione tra RIs e RSPP e istituire l'obbligo di un libretto formativo che registri i percorsi di ciascuno
prevedere un incontro annuale tra RLS, RSA o RSU, OO.SS., RSPP, Azienda e medico competente, al fine di individuare le mansioni e le aree specifiche di rischio nell'ambiente di lavoro, da sottoporre a indagini mirate.

Comitato Paritetico Nazionale

Si chiede l'istituzione di un Comitato Tecnico Paritetico Nazionale per la formazione specifica (va potenziato il loro ruolo formativo degli OPP, di elaborazione di analisi e di studio in termini di salute sicurezza e legalità sui posti di lavoro).

Tutela e prevenzione per le lavoratrici

Si richiede l'adozione di linee guida specifiche per l'applicazione negli ambienti di lavoro delle norme a tutela della maternità, al fine di salvaguardare la salute delle lavoratrici e la loro professionalità.

Infortuni

Si chiede che l'azienda fornisca annualmente a RLS e RSU le informazioni dettagliate relative agli infortuni avvenuti al fine di valutare congiuntamente gli interventi necessari alla prevenzione.

RLST

Si richiede la Definizione di un Protocollo sulle funzioni, le competenze e l'agibilità degli RLST, è inoltre necessario definire con chiarezza il costo a carico delle imprese.

Malattie Professionali

Data la crescente incidenza di patologie riconducibili all'ambiente lavorativo e non incluse nelle tabelle riconosciute da Inail (incluse patologie riconducibili al burn out e allo stress) , si ritiene necessaria una comunicazione congiunta da inviare al Governo per l'attivazioni di percorsi di riconoscimento.

Quadri

Diritti di informazione

Per gli specifici diritti di informazione dei Quadri si richiede una migliore determinazione degli aspetti e delle materie già previste dall'art. 53 con l'introduzione di momenti specifici di informazione quali il bilancio, budget ed i piani pluriennali di sviluppo.

Indennità

Si chiede di rivalutare l'indennità di funzione minima dei Quadri prevista dall'art.51 del CCNL.

Reperibilità

Si chiede di rendere esigibile al secondo livello di contrattazione la determinazione delle indennità di reperibilità per i Quadri.

Trasferimenti

Si chiede di ridurre a 50 anni l'età oltre la quale il Quadro può opporsi al trasferimento disposto dall'azienda in presenza di serie e comprovate motivazioni.

Assistenza sanitaria

Si chiede di modificare l'allegato 4 del CCNL in materia di assistenza sanitaria per i Quadri eliminando l'opzionale previsto per le prestazioni per stato di non autosufficienza, prevedendo che gli eventuali aumenti del contributo siano a carico dell'Azienda.

Formazione

Si chiede di incentivare la formazione continua come strumento necessario per favorire la crescita e il riconoscimento professionale delle donne. Un'attenzione particolare va rivolta alle lavoratrici nel periodo ante/post maternità per garantire il mantenimento delle professionalità acquisite.

Welfare contrattuale

Si chiede di estendere la previdenza integrativa ai lavoratori con contratto di inserimento.

Si chiede di portare il contributo a carico dell'impresa del Fondo Coopersalute per i lavoratori assunti a tempo parziale da 7 a 10 Euro.

Salario

Si richiede un incremento salariale a valere per il triennio 2011-2013 pari a 145,00 € al 4° livello par. 144 riparametrato.