Storie di azione e contrattazione collettiva – Staffetta generazionale, welfare e produttività nell'accordo aziendale della Ica Market

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il 22 settembre 2017 è stata siglata in Sicilia l'ipotesi di accordo per il contratto aziendale tra Ica.Market s.r.l. e le RSA/RSU con il supporto delle segreterie regionali di categoria di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Il contratto avrà efficacia sino a tutto il 2019.

Ica Market ha rilevato due anni or sono i 21 punti vendita di Carrefour (che così abbandonò la gestione diretta dei punti vendita in Sicilia) **mantenendone l'insegna.** Il contratto aziendale che interesserà 450 lavoratori si estenderà, come dichiarato, alla **C.D.S. S.p.A.** del gruppo Romano di Caltanissetta, leader nella grande distribuzione organizzata, interessando complessivamente oltre 1.200 lavoratori impiegati in diversi punti vendita presenti nel territorio siciliano. Il gruppo opera, anche con altre insegne (Il Centesimo, Zero1 con format diversi in relazione alla clientela cui è rivolta), dal 1974 allorquando Umberto Romano, capostipite della famiglia, aprì il primo supermercato a Caltanissetta, nonché uno dei primi di tutta la Sicilia.

Malgrado la congiuntura globale sfavorevole la Ica Market ha scommesso sul trasferimento da Carrefour delle superfici di vendita di Palermo e Trapani elaborando un programma di sviluppo aziendale, condiviso dalle OO.SS., il quale prevede iniziative tese a *garantire il posizionamento della società nel mercato* con attenzione *alla nuova domanda di particolari prodotti food e no food* e garantendo *un servizio al cliente sempre più efficace ed efficiente.* In tal direzione, tra gli indicatori del premio di produttività, l'inserito indicatore qualitativo della ***soddisfazione del cliente*** la quale sarà misurata da un "*cliente misterioso*" (il sistema individuato richiama il film *"Viaggio sola"* diretto da M. Sole Tognazzi dove l'"*ospite a sorpresa*", M. Buy, valuta gli standard degli alberghi) con una competizione tra *i punti vendita grandi, medi e piccoli:* ai lavoratori del miglior punto vendita di ciascuna classe, nel senso esposto, sarà erogato uno dei premi.

Il contratto aziendale, in linea con il CCNL Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs–Uil, 30 marzo 2015 e con l'Accordo interconfederale Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil, 26 novembre 2015, ottenuto l'assenso dei lavoratori che si esprimeranno in *assemblee territoriali con*

espressioni di voto palese, **costituisce il primo del genere sottoscritto in Sicilia** con non celata soddisfazione espressa sia da parte datoriale che dalle organizzazioni sindacali. Esso **si presenta come *apripista***, come annotato da uno degli articoli della stampa regionale che hanno posto in rilievo la notizia. La sua impostazione richiama i recenti CCNL, a partire dal metalmeccanico, e può aspirare ad essere anticipatore dell'impostazione del prossimo CCNL (il vigente è, come noto, in scadenza il prossimo 31 luglio 2018, come stabilito nell'accordo integrativo a livello nazionale del 26 settembre 2017).

Le RSA/RSU con il contributo dei segretari generali regionali di categoria, **Salvo Leonardi**, **Mimma Calabrò** e **Marianna Flauto**, hanno raccolto la sfida di mantenere livelli occupazionali di qualità legando "la crescita dei salari a quella della produttività" a livello aziendale, non tralasciando quella nazionale (in tal direzione si ricorda, tra altri, l'intervento di **Gaetano Sateriale**, Coordinatore Piano Lavoro Cgil, e il successivo intervento di **Marco Bentivogli**, segretario generale Fim Cisl).

Relazioni industriali

L'azienda ha concordato sulla richiesta di parte sindacale di **definire e**, in alcuni casi, **potenziare le relazioni industriali** *improntate alla ricerca congiunta di soluzioni, garantire lo sviluppo di relazioni, della* ***competitività dell'azienda****; della* ***professionalità dei dipendenti*** *e della qualità della vita lavorativa anche attraverso l'individuazione di istituti finalizzati a favorire* ***conciliazione di tempi di vita e di lavoro****, riaffermando il carattere preventivo della informazione e della sua finalizzazione al confronto e alla definizione di intese tra le parti e ai vari livelli.* A tal fine vengono individuate le materie oggetto di confronto a livello regionale, territoriale e di negozio.

Risorse professionali

Le parti hanno convenuto sull'assegnare il giusto rilievo alle risorse umane a partire dalle loro **capacità professionali** in quanto esse *costituiscono patrimonio fondamentale sia per i medesimi lavoratori che per l'efficienza e la competitività dell'impresa* puntando, come si legge, sul *coinvolgimento* dei lavoratori *in modo attivo nei processi di innovazione* sicché con i medesimi si realizzi *il duplice obiettivo degli incrementi di efficienza, produttività e del miglioramento della qualità della vita e del lavoro*. Obiettivi che possono raggiungersi grazie anche alla loro

partecipazione, per il tramite delle RSA/RSU, all'articolazione dell'orario di lavoro, alla calendarizzazione delle ferie e ai momenti formativi e di aggiornamento al fine di assicurare la necessaria *fungibilità all'interno del medesimo inquadramento sulle diverse posizioni di lavoro*.

In relazione alle espresse valutazioni aziendali, in linea con la previsione contrattuale nazionale, alle *nuove assunzioni* (con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato) *e con carattere sperimentale* viene individuata*, nella classificazione del personale, la mansione specifica di "OPERATORE ALLA PREPARAZIONE E ALLA VENDITA" con inquadramento al VI° livello per la quale mansione, in fase iniziale, è richiesto il possesso di semplici conoscenze pratiche volte a trasformarsi in adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite*. La previsione inserita nell'ipotesi individua, quindi, lo sviluppo della professionalità e del correlato trattamento economico.

Nell'ipotesi in esame viene, conseguenzialmente si ritiene, **disciplinata l'attivazione dei contratti a termine**, ancorché a tempo parziale e nel limite del 30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, individuandone il ricorso alla sostituzione di *lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, garantire specifici programmi di sviluppo ovvero assicurare i servizi durante i periodi di ferie, nel caso in cui non si possa far ricorso al personale in servizio*.

L'azienda, con il concorso delle OO.SS., intende puntare sui giovani ricorrendo ai diversi istituti: **apprendistato**, per i tre livelli (per il I° e il III° richiamando l'Accordo Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil, 19 ottobre 2016), **tirocinio**, in particolare per i diversabili, e **alternanza scuola-lavoro**. Attenzione ai giovani che si nota pure sulla ***staffetta generazionale*** di cui si dirà avanti.

Altra attenzione posta riguarda i part-time (transitati in sede di trasferimento) ai quali viene riconosciuto, e disciplinato, *il diritto di precedenza* nel caso l'azienda intenda *procedere a nuove assunzioni* così integrando le previsioni di cui all'art. 8 del D. Lgs. 81/2015, disposizione che viene richiamata in *caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.*

Staffetta generazionale

In via sperimentale l'art. 7 dell'ipotesi in esame regolamenta la possibilità che **il *parente fino a terzo grado o affine fino al primo grado* sostituisca,** senza ulteriore *forma di incentivo*, **il *lavoratore*** *che ha manifestato la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro.*

Possibilità che viene pure riconosciuta nel caso in cui sia formulata opzione *di trasformazione da full-time a part-time* purché *per almeno il 50% dell'orario di lavoro.*

Nella previsione della staffetta generazionale, come anticipato, viene riservata ai giovani *di età compresa fino ai 29 anni* e con il concordato fine di ***sostenere l'occupazione giovanile****, il 60% dei nuovi assunti*.

Seguono le modalità operative con la previsione che la procedura sia conclusa *nelle sedi di cui al 4° comma dell'articolo 2113 o avanti alle commissioni di conciliazione*.

Banca delle ore – Ferie – Gestione solidale degli istituti

Partendo dalla flessibilità dell'orario di lavoro diretta ad assicurare le *esigenze specifiche del p.v. finalizzate ad assicurare le necessità di vendita* vengono regolate sia i permessi individuali retribuiti (PIR e/o ROL) che le maggiori prestazioni rese per assicurare il servizio alla clientela.

Regolamentata, in sede aziendale, la banca delle ore, pure prevista nel CCNL, sia nella fase di implementazione che nella successiva fase di fruizione. Così come viene regolamentata la concessione delle ferie.

Considerevole risulta la partecipazione dei lavoratori, se pur tramite la RSA/RSU, nella

gestione dell'orario di lavoro, della banca delle ore e delle ferie.

Con l'intento di tutelare la solidarietà risalta, nella regolamentazione della **banca delle ore** e delle **ferie,** la possibilità della loro ***gestione solidale tra i lavoratori*** secondo quanto normato dall'art. 24 del D. Lgs. 151/2015. Disciplina già presente in altri contratti aziendali (anche di parte pubblica) per cui le ore o i giorni eccedenti di uno o di diversi potranno da questi essere "offerti", volontariamente e gratuitamente, ai lavoratori più bisognosi per condizioni personali, anche al termine del comporto per malattia, o familiari.

Premi di produttività – Welfare

Cogliendo l'attenzione sui piani di welfare quali strumenti indiscutibilmente importanti nell'ambito delle politiche retributive e di incentivazione del personale dipendente le parti individuano i diversi trattamenti., partendo dalla considerazione che *il trattamento economico spettante* deve ritenersi un unicum tra trattamento economico, benefit e premio di produttività-welfare. Previsione, questa, che sembra (anticipare e) porsi in linea con la precisazione inserita nel citato accordo integrativo a livello nazionale del 26 settembre 2017 per il quale le "*misure a valenza economica … dovranno essere comunque complessivamente equivalenti*".

Da tale considerazione sono declinati sia il **trattamento economico** da liquidarsi nel periodo transitorio, seguito al trasferimento delle superfici di vendita, che i **benefit** individuati in due occasioni: la ricorrenza del trasferimento e la Santa Pasqua 2018. In queste due occasioni saranno erogate ***ticket da spendere nella rete dei pp.vv. gestiti dall'azienda.***

A seguire sono disciplinati sia il **premio di risultato** che il **piano welfare.**

Per gli anni 2018 e 2019 sarà liquidato il "premio di risultato" annuale misurato con le modalità di calcolo individuate e con indicatori quali-quantitativi *oggettivi, misurabili e*

*realisticamente raggiungibili a livello aziendale e di pp.vv., legati a parametri di efficienza, redditività, produttività e qualità, nonché su specifici reparti sulla base delle effettive presenze del singolo lavoratore nel punto vendita stesso (determinato su coefficiente contrattuale). S*ul piano qualitativo abbiamo sopra accennato. Su quello quantitativo gli indicatori misurano, in linea – come per quello qualitativo – con le indicazioni normative e di prassi in materia:

Fatturato/costo del lavoro
Fatturato unitamente a riduzione scarti per avarie/rotture/scaduti
Aumento fatturato con Rapporto Fatturato/costo del lavoro/fatturato reparto e con incidenza inventariali
Aumento fatturato con Rapporto % costo del lavoro/fatturato reparto e incidenza inventariali sia per il *reparto Macelleria* che per quello *Fresco da asporto*.

Puntando, infine, sul welfare le parti hanno declinato una serie di interventi volti sia al ***benessere psico – fisico delle persone*** che all'***esigenza di garantire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro*** nonché ***l'impegno volto ad assicurare un sostegno reale al lavoratore nell'affrontare problematiche connesse alla loro salute e a quelle dei lari familiari.***

Spiccano, in tal direzione, diverse misure per la **genitorialità**: aiuto alle mamme per l'inserimento dei propri figli a scuola, un ticket di spesa per i genitori e i nonni alla nascita di un/a bambino/a, congedi ai papà in concomitanza con parto, adozione, o affidamenti, permesso per la laurea del/la figlio/a, ulteriore aspettativa di 120 giorni in caso di malattia che ha già superato i 180 giorni,

L'azienda oltre che assegnare una scontistica sugli acquisti nella propria rete vendita si farà, inoltre, parte diligente per la stipula di *convenzioni – con previsioni di scontistica – per l'**erogazione di servizi "time saving",** con primarie compagnie assicurative, istituti bancari, strutture per servizi di cura, medici e negozi diversi.* Contenuti, in uno alla gestione solidale dei permessi e ferie, che sembrano ricondursi alle previsioni inserite nel D.I. 12 settembre 2017 (in Bollettino Adapt 18 settembre 2017, n. 30).

Storie di azione e contrattazione collettiva – Staffetta generazionale, welfare e produttività nell'accordo aziendale della Ica Market

Angelo Vitale

ADAPT Professional Fellow

@VitaleAngelo

Scarica il **PDF**