

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA **FLAICA UNITI CUB**

PREMESSA

I Rappresentanti Sindacali Unitari Giuliana Valle, Mariarosa Bongermio e Gianni Feragnoli con il sostegno dell' O.S. FLAICA-UNITI-CUB di Torino partendo dal presupposto che i principi a cui si ispirano nello svolgere il proprio impegno sindacale riflettono la volontà dei colleghi lavoratori e convergono verso il solo interesse volto alla difesa dei diritti e alla salvaguardia delle migliori condizioni di vita degli stessi, redigono questa piattaforma rivendicativa in vista dell'incontro con la controparte Aziendale fissata per il giorno 29 Settembre 2010 dopo aver ascoltato in sede di presidio sindacale in Azienda richieste, suggerimenti, problematiche personali e di reparto di tutti i lavoratori che si sono presentati, mantenendo la ferma convinzione che qualsiasi accordo frutto di trattativa debba essere stipulato senza che vada a peggiorare la situazione esistente.

Essendo la prima occasione che si presenta agli RSU Flaica-Cub di sedersi a un tavolo di trattativa con l' Azienda, consci che il corpo della trattativa in questione è costituito di 4 punti precisi (Organizzazione del lavoro, Maggiorazione delle prestazioni lavorative domenicali, flessibilità e quota fissa ex premio progresso), gradirebbero avanzare delle proposte aggiuntive chieste a gran voce dai lavoratori incontrati in sede di presidio.

A tal riguardo gli RSU scriventi riconoscono l' efficacia e la validità dell' Accordo Integrativo Rio stipulato nel gennaio 1996 auspicandone il mantenimento in vita pur ritenendo necessario adeguare alcuni punti in relazione alle differenti situazioni venutesi a creare nel corso degli anni.

PUNTO 1- PARTE FISSA EX PREMIO DI PROGRESSO

Si ritiene opportuno il mantenimento in busta paga della quota fissa dell' ex Premio di Progresso in quanto minimo garantito di un premio frutto di precedente Accordo, quindi, auspicabilmente, non trasformabile in variazione peggiorativa.

Si considera tale minimo garantito il giusto premio all' impegno di chi con la propria presenza e il proprio operato partecipa attivamente, indipendentemente dall' affluenza della clientela e dal volume delle vendite alla crescita della vita commerciale dell' lpermercato.

Ci si chiede, semmai, se non sarebbe opportuno riflettere sulla convenienza e l' equità dell' esistenza del Premio di Reparto, che, a nostro modo di vedere, risulta essere troppo sbilanciato verso la gestione commerciale di un caporeparto non tenendo conto dell' impegno profuso da tutti i collaboratori.

A tal riguardo si ritiene utile studiare una formula che, pur mantenendo i crismi della meritocrazia, garantisca un risultato, magari minimo ma per tutti in base alla presenza e che non escluda alcun reparto sia esso commerciale, amministrativo, di servizio.

In tema di elargizione Premi di Sviluppo, si chiede se sia da considerare ancora attuale,

data la crisi che ha investito il nostro settore e la crescita concorrenziale che ha ridistribuito il potenziale commerciale, la fruizione delle cosiddette "variabili" da parte del capireparto.

PUNTO 2 - LAVORO FESTIVO E MAGGIORAZIONI

In tema di prestazione lavorativa domenicale extra periodo natalizio, auspicando di trovare una chiave di lettura condivisa del Decreto bersani, nella fattispecie, continuiamo a ritenere straordinaria la prestazione d'opera nei giorni festivi e quindi remunerabile nella medesima maniera.

Tuttavia, pur nella consapevolezza che il regime di libero mercato e il sistema concorrenziale, avallato da deroghe degli Enti Locali, inducono alle aperture straordinarie di domenica, si ritiene opportuno e ragionevole studiare una formula che garantisca la presenza minima delle forze lavorative in ipermercato mantenendo salva la volontarietà di ogni singolo lavoratore.

PUNTO 3 - CLAUSOLE FLESSIBILI

Concettualmente le RSU Flaica-Cub sono nella convinzione che in tema di orario di lavoro part-time debbano essere rispettate le fasce depositate, questo perchè, di norma, il lavoratore part-time potrebbe aver depositato fasce orarie per un 2° legittimo lavoro e quindi qualsiasi temporanea variazione potrebbe creare conflitti di presenza.

Tuttavia, riconoscendo il fatto che nel corso degli anni la maggior parte di esse non siano state rispettate e si siano create situazioni irregolari ormai radicate tanto da essere tacitamente accettate, riteniamo possibile l'eventualità di effettuare modifiche ed adeguamenti purchè tutto ciò non comporti un peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita di ogni singolo lavoratore e purchè non comporti per esso stravolgimento di mansioni e mantenga inalterato il rispetto dell'inquadramento e del livello acquisito.

Si richiede, inoltre, venga garantita la possibilità di recedere dalla flessibilità con preavviso di 30 gg.

Si richiede, infine, la possibilità per i full time di passare a part time temporaneamente, senza dover giustificare alcun motivo.

PUNTO 4 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In tema di Organizzazione del Lavoro, siamo assolutamente contrari ad orari che, senza motivo di provata utilità penalizzino le condizioni di vita dei lavoratori.

Nella fattispecie, si ritiene inutile, laddove non ci sia un oggettivo incremento di fatturato o uno stravolgimento migliorativo dell'Organizzazione del Lavoro ricorrere a turni con orario spezzato.

Partendo dal presupposto che, una buona Organizzazione del Lavoro rappresenta il connubio fra le esigenze di Reparto e di Settore e la soddisfazione del lavoratore a svolgere il proprio lavoro in armonia con le proprie qualità, le proprie competenze e il mantenimento di uno stile di vita soddisfacente, riteniamo ragionevolmente utile ed equo estendere per tutti i settori dell'ipermercato un criterio di rotazione dei turni di lavoro mantenendo salva l'opportunità e l'utilità nei singoli casi di ricorrere al turno fisso.

Pertanto, dopo aver consultato i lavoratori che, aderendo alla nostra richiesta, si sono presentati per informarci delle problematiche di reparto e con noi scambiare opinioni in

materia di organizzazione lavoro, proviamo ad avanzare delle proposte nell' interesse bilaterale di migliorare la produttività e il livello di soddisfazione di tutti.

1) SETTORE PRODOTTI FRESCI:

Sussistono allo stato attuale delle problematiche legate alle rotazioni dei turni in special modo per i full-time il cui orario è soggetto ai vincoli degli orari part-time.

2) SETTORE PGC:

Per garantire una copertura globale della forza lavoro in area vendita e per tutelare chi in futuro giungerà nel Settore Pgc da altro Settore, portandosi delle problematiche particolari riteniamo utile distribuire la forza lavoro presente su tre fasce orarie (apertura, centrale, serale) istituendo un criterio di rotazione dei turni fra tutti i dipendenti, concordate in concerto garantendo il rispetto delle esigenze del reparto e del singolo lavoratore.

Suggeriremmo la creazione di una squadra di lavoro pomeridiano, sganciata dai singoli reparti e gestita da un caporeparto commerciale che operi su due turni centrale e serale per garantire la copertura del lavoro e per rendere meno vincolante il proprio orario. Ribadiamo l' assoluta improduttività e inefficacia dell' utilizzo dell'orario spezzato.

A tal riguardo si ritiene utile effettuare una verifica sull' andamento economico del Settore PGC dopo tre mesi dall' inizio della nuova Organizzazione in relazione allo stesso periodo dell' anno precedente.

Qualora non vi fossero riscontrate migliorie si auspica un ripristino dell' orario continuativo per i pochi lavoratori interessati e la non estensione ad altri Settori.

3) SETTORE TESSILE

Riteniamo che la situazione attuale soddisfi i criteri e le aspettative dei colleghi del Settore.

4) SETTORE BAZAR

Anche il Settore Bazar vive una situazione di Organizzazione abbastanza soddisfacente. Si lamenta nel reparto sport la carenza di personale con conseguente scopertura di ampio periodo temporale nella vendita assistita.

5) CA.CO

SDV: Il reparto diviso in due gruppi operativi lamenta problemi di organizzazione che si manifestano in caso di assenza di un lavoratore del banco che provoca una scopertura del punto magazzino e il conseguente disservizio e rallentamento delle operazioni relative.

6) SQUADRA PROMO:

Premesso che in altre realtà Auchan nel mondo l' utilizzo di questa squadra esiste e funziona dando soddisfacenti risultati, riteniamo utile e produttivo il suo impiego nel nostro ipermercato, cercando dei correttivi per ottimizzare la loro operatività considerandolo un reparto riconoscendogli tutti i diritti del caso.

Si ritiene indispensabile chiarire il ruolo dei componenti la suddetta squadra a fronte di una problematica di caricamento riconducibile in special modo alle promozioni PGC; nella fattispecie, i suddetti lamentano una differenza nel caricamento che per tutti gli altri settori è gestito dagli addetti di reparto, per il solo PGC viene lasciato alle loro mani.

7) SEGRETARIE DI SETTORE:

Riteniamo indispensabile il lavoro delle segretarie di settore consolidato in oltre vent' anni di esperienza.

8) SETTORE CASSE:

Riteniamo inopportuno l' impiego della forza lavoro interinale in sostituzione di cassiere di provata esperienza spostate in altro settore.

Partendo dal presupposto che la tenuta di buone relazioni sindacali siano lo strumento indispensabile e migliore per garantire un dialogo aperto, corretto e trasparente con lo scopo di migliorare il tenore di vita commerciale e umano, quindi la produttività e l' interesse globale dell' Ipermercato e di tutti coloro che vi operano, si ritiene utile la costituzione di un comitato composto per metà da componenti dell' RSU e per metà da componenti scelti dall' Azienda per studiare formule migliorative in tema di O.D.L. e per monitorare, in ausilio all'RRU l' equilibrio della forza lavoro delle squadre di reparto e la distribuzione opportuna dei livelli.

Ad esempio: se non vi siano persone con alto livello qualitativo o molto qualificate impiegate in modo sconveniente per gli interessi aziendali.

RICHIESTE AGGIUNTIVE

1 - PAUSE E TIMBRATURE

Gli RSU Flaica-Cub considerano un atto equo e corretto adeguare le timbrature di entrata e uscita, nonché della pausa estendendola a tutti i dipendenti, capireparto compresi in quanto, indipendentemente dal livello acquisito, questi ultimi sono inquadrati con la medesima qualifica dei lavoratori do 3°,4° e 5° livello, come stabilito dal CCNL.

Per quanto riguarda le pause e la fruizione del buono pasto, si richiede il massimo rispetto degli accordi già esistenti senza cambiamento alcuno.

Si richiede inoltre, nel pieno rispetto dell' accordo in tema la possibilità di estendere la consumazione del buono pasto in caso di chiusura del bar in sala pausa presso il locale bar FLORIDIA sito in galleria.

2 - SPOGLIATOI-BAGNI-SALA PAUSA

A seguito di numerose lamentele raccolte in sede di presidio sindacale, si ritiene necessario, nel rispetto delle norme igieniche di base regolate dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro, di verificare periodicamente lo stato cui si trovano i locali adibiti a spogliatoio maschile e femminile, nei bagni e in sala pausa.

In particolare si richiedono periodico controllo della pulizia degli spogliatoi con introduzione di panche e periodico smaltimento di divise e scarpe sporche e buttate qua e là per lunghi periodi; adeguamento alla legge che tutela i lavoratori diversamente abili tramite apertura di locale bagno a loro idoneo, quindi aerazione pulizia e abbellimento della sala pausa in modo da rendere piu' gradevole i momenti di relax e socializzazione dello stacco dal lavoro.

3 - CURE TERMALI

Secondo il nostro punto di vista, l' articolo 9 dell'A.I.A. contiene elementi non riconducibili allo stato reale delle cose (ad esempio, equipara la copertura dei giorni di assenza dal lavoro allo stato di malattia ed invece, come da D.L. del 1991, l' Inps non riconosce lo stato di malattia per chi usufruisce delle cure termali promettendo il mancato pagamento dei giorni di assenza ai trasgressori).

Dopo aver consultato, il Dirigente responsabile delle cure termali a carico dell' Inps, siamo della convinzione che l' unica forma di copertura della suddetta assenza sia un congedo straordinario in tema.

Poichè l' INPS considera tali cure un atto di prevenzione a scongiurare possibili stati di invalidità; tenendo conto che l' età media dei lavoratori in lpermercato abbia raggiunto un livello di rischio per alcune patologie, quindi essendo la probabilità di ricorrere alle cure in questione in crescendo di anno in anno, si ritiene utile concedere questa possibilità a tutti coloro ne faranno regolare richiesta provando magari a sperimentare sistemi già in uso in altre realtà lavorative (ad esempio la FIAT).

Si richiede nell' immediato di valutare la posizione di alcune dipendenti che, non essendo state informate delle mutate condizioni in tempo utile a programmare diversamente le proprie ferie, avendo già usufruito del servizio alle vecchie condizioni negli anni precedenti e avendo già consumato le proprie ferie rischiano di dover rinunciare alle cure già certificate ora e negli anni a seguire.

Quindi, in sede di trattativa si richiede di discutere in tema e cercare una soluzione che garantisca, nei termini di legge e tenendo conto dei seri rischi di salute cui incorrono i lavoratori col passare degli anni, un agevolazione per coloro che saranno riconosciuti dall' Inps legittimati.

4 - ASPETTATIVA

Si richiede la possibilità di usufruire dell'aspettativa senza dover addurre motivazioni.

5 - SCUOLA DI 2° DI REPARTO

Facendo leva su uno dei cardini della filosofia Aziendale: "CONDIVISIONE DEL SAPERE-POTERE-AVERE" l'Azienda da sempre adotta il sistema della meritocrazia e, oggettivamente, riconosciamo che nel corso della propria ventennale storia ha dato la possibilità di una crescita professionale a tanti addetti vendita senza distinzione di sesso, politica, etnia e religione, organizzando periodicamente corsi di formazione denominati "SCUOLA DI 2° DI REPARTO".

Tuttavia, tale corso non ci risulta sia regolato da un accordo precedente.

Riteniamo utile discuterne e siglare un accordo che garantisca a chi conclude con esito positivo tale corso di formazione una reale promozione al ruolo di vice capo reparto in un tempo definito e con l' acquisizione del livello idoneo.

Purtroppo, altrettanto oggettivamente, dobbiamo riconoscere che nel corso degli anni molti secondi di reparto siano stati via via sostituiti generando uno smisurato e sbilanciato numero di terzi livelli non impiegati in modo idoneo con conseguente innalzamento dei costi del personale e crescente malcontento generale.

CONCLUSIONI:

La stesura di questa Piattaforma rivendicativa è stata effettuata dopo avere ascoltato le richieste dei colleghi lavoratori operanti nei diversi settori e reparti commerciali e non dell'ipermercato che quindi hanno parlato con voce che sovrasta il silenzio di chi non ha voluto o potuto consultarci.

I Rappresentanti Sindacali firmatari di questo documento, riconoscono le difficoltà che il Settore Commerciale sta incontrando negli ultimi anni dovute sia alla crisi che ha investito alcuni settori produttivi che ci ha penalizzato di riflesso, sia agli effetti devastanti che il regime di libero mercato ha prodotto riducendo il piccolo e medio commercio in alcuni casi al fallimento e la grande distribuzione alla disperata ricerca di soluzioni alternative al sistema consuetudinario commerciale dei passati decenni.

Riconoscono però anche il fatto che spesso sono state prese decisioni drastiche senza avere prima consultato i rappresentanti dei lavoratori creando ingiustificate e non regolamentate concessioni divenute poi consuetudini rivendicabili, poi senza preavviso negate generando malcontenti e situazioni sgradevoli.

Riconoscono altresì che molti accordi siano divenuti nel corso degli anni meritevoli di adeguamento. E' per questi motivi che, nel rispetto delle buone Relazioni Sindacali, auspicano siano prese in considerazione e siano considerati elementi di trattativa tutte le nostre proposte:

Le R.S.U. GIULIANA VALLE

MARIA ROSA BONGERMINO

GIANNI FERAGNOLI

FLAICA-UNITI-CUB TORINO