

**IPOTESI DI PIATTAFORMA INTEGRATIVO AZIENDALE UNICOOP
FIRENZE
PREMESSA**

Le OO.SS. Filcams Fisascat Uiltucs e le RSU ritengono di fondamentale importanza la contrattazione di secondo livello, in quanto strumento utile e di riferimento per i lavoratori e per l'azienda.

Il contesto in cui si colloca il rinnovo del contratto integrativo è caratterizzato da una situazione difficile sia per la competizione del mercato e di grandi difficoltà dei consumi delle famiglie.

In questo quadro Unicoop Firenze è impegnata a continuare a distinguersi nella sua offerta commerciale nei confronti delle famiglie e dei consumatori, così come dovrà maggiormente distinguersi nel rapporto con i lavoratori evitando le divisioni ed implementando il rapporto partecipativo.

RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Diritti di informazione a livello aziendale

- Nel riconfermare tutti i diritti affermati dai precedenti contratti si chiede il superamento del livello di canale.

Diritti di informazione a livello di unità produttiva, magazzino e uffici

Il responsabile dell'unità produttiva fornirà periodicamente (o su richiesta) le seguenti informazioni:

- preventivo mensile vendite e ore di lavoro divise per reparto;
- consuntivo vendite e ore di lavoro divise per reparto;
- riepilogo ore lavorate annue ,ore ordinarie, straordinarie e supplementari divise per reparto;
- percentuale delle assenze (infortuni e malattie) divise per reparto;
- riepilogo ferie e permessi e conto recupero per reparto;
- elenco degli orari aggiuntivi effettuati dai p.t. per le trasformazioni temporanee divisi per reparto;
- eventuali inventari di controllo non programmati;

Per le sedi le informazioni di cui sopra dovranno essere fornite per singola direzione.

DIRITTI SINDACALI

Si chiede di rendere agibile l'attività delle RSU elette nelle unità produttive attraverso la messa a disposizione, ai soli fini dell'attività sindacale, dell'attrezzatura idonea.

Pagamento dell'interprete per non udenti nelle assemblee sindacali, e riunioni aziendali.

Prevedere all'interno di ogni unità produttiva adeguati spazi a disposizione delle RSU per lo svolgimento di attività sindacale

LIVELLO DI CONFRONTO

Si riconfermano tutte le materie di confronto esistenti nelle precedenti contrattazioni e si chiede il superamento del livello canale. Si chiede inoltre di integrare quanto già previsto con le sotto elencate richieste:

STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE

Per quanto attiene alla materia strumenti di partecipazione si considera esaustivo quanto già previsto nell'accordo del 2002. Sono però da considerare superate dall'organismo previsto dall'accordo RSU (esecutivo) le varie commissioni. Costituzione commissione pari opportunità.

ELEMENTI VALORIALI

Si chiede di rendere più incisivo quanto già scritto nell'accordo di gruppo 2002 sulle materie di pari opportunità e codice antimolestie.

L'unicoop FI si attiverà al fine di dotarsi di codici comportamentali in particolare per quanto riguarda codice antimolestie e mobbing attraverso la costituzione di commissioni paritetiche.

Si chiede inoltre di:

- estendere il diritto per congedi di formazione a tutti i lavoratori a tempo indeterminato;
- estendere le 150 ore di permesso studio ai lavoratori che frequentano corsi di studio ufficiali per conseguimento di diploma e laurea.

Preso atto dei principi espressi nell'accordo 2002 relativamente alla voce formazione, si evidenzia l'esigenza di rivisitare lo specifico accordo sulla formazione.

Si chiede inoltre di aggiungere le seguenti voci:

Welfare contrattuale

Costituzione di un fondo di Solidarietà a cui accedere per:

a) coprire la mancanza di retribuzione per i malati che passano i 180 giorni di malattia ed integrazione tutela delle lavoratrici in gravidanza e puerperio maternità anticipata.

b) sostegno temporaneo a lavoratori in difficoltà con prestiti a tasso 0

Sostegno alla famiglia: prevedere forme di facilitazioni per gli acquisti attraverso la rateizzazione estesa a tutti i dipendenti a tasso 0.

Richiesta di istituzione dell'anticipazione ...% di stipendio nella terza settimana del mese corrente con saldo al mese successivo.

c) si richiede di retribuire i 5 giorni di permesso annui per la malattia del figlio fino agli 8 anni

d) l'azienda potrà concedere ai lavoratori di usufruire ferie permessi o conto recupero in qualsiasi periodo dell'anno per assistenza ed accompagnamento a persone disabili riconosciute dalle commissioni ASL territoriali, con un grado di invalidità uguale o superiore al 90%.

I lavoratori a tempo indeterminato per i comprovati motivi sopra descritti, avranno la possibilità di attingere alle ferie non ancora maturate per un massimo di 15 giorni previo confronto tra la RSU e la direzione risorse umane o direzione di negozio.

Richiesta di trasformazione da full-time a part-time

Si chiede di ampliare le casistiche: assistenza dei familiari fino al 2° grado, fino a 12 anni di età del figlio, corsi di studi e formazione.

La richiesta potrà essere fatta in via definitiva o per un periodo limitato di tempo.

La cooperativa si impegna compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione del punto vendita ad accettare la richiesta minima di orario di lavoro settimanale richiesta dal lavoratore.

Le trasformazioni dovranno essere compatibili tra le esigenze aziendali e dei lavoratori che ne hanno fatto richiesta.

Aspettativa non retribuita

Aumentare le casistiche.

MERCATO DEL LAVORO

Nel riaffermare quanto già previsto negli accordi in essere, si chiede:

Part-time

Minimo 20 ore settimanali.

Minimo mensile 100.

Minimo annuo 1040.

In linea con le intenzioni dichiarate nell'ultimo ccnl le parti si pongono l'obiettivo di diminuire progressivamente il numero di contratti a tempo parziale in favore di contratti a tempo pieno; anche attraverso estensioni temporanee dell'orario di lavoro.

Incremento percentuali clausole flessibili ed elastiche.

Criterio di trasformazione da part-time a full-time e da part-time a part-time

Diritto di precedenza da p-time a f-time per chi aveva già trasformato.

Per poter trasformare il contratto da p-time a f-time è necessario presentare domanda scritta.

La graduatoria sarà formata da tutti i part-time che hanno fatto domanda compresi gli apprendisti in ordine di anzianità aziendale.

Il lavoratore part-time già in forza alla cooperativa avrà la precedenza rispetto ad un'assunzione di un contratto a termine quando si presentasse l'occasione di un aumento, ancorché temporaneo, delle sue ore di lavoro.

Nel caso di nuove aperture l'azienda darà precedenza ai lavoratori che avevano fatto richiesta di trasformazione a full time nei negozi limitrofi.

chiede di istituire riunioni periodiche per il consolidamento delle ore supplementari e straordinarie prestate.

In linea con quanto previsto dal ccnl, nelle zone dove ricorrono ciclicamente incrementi di organico durante l'anno (es. zone costiere) si tenderà a privilegiare un'assunzione con part-time ciclico a tempo indeterminato rispetto a contratti a termine.

Per le sedi stabilire un criterio di consolidamento delle ore e di passaggio a tempo pieno per i dipendenti che ne facciano richiesta.

Tutte le casistiche sopra indicate prevederanno priorità relative all'anzianità di servizio prestato.

Nuove assunzioni

Il personale neo assunto a tempo determinato ed indeterminato, entrerà con l'orario minimo previsto per il part-time.

In caso di nuove assunzioni che prevedono un orario di lavoro superiore al minimo contrattuale si darà la precedenza ai lavoratori part-time già in forza alla Cooperativa, che si vedranno aumentare le proprie ore contrattuali. La nuova assunzione verrà fatta con un orario superiore al minimo contrattuale solo nel caso in cui i lavoratori già presenti rifiutassero l'incremento delle ore.

Apprendistato

Pagamento della trasferta per i corsi di formazione obbligatori.

Lavoratori interinali

Limitare il ricorso ai lavoratori somministrati, e comunque prevedere un percorso di stabilizzazione.

Contratti a tempo determinato

La scelta delle assunzioni a tempo indeterminato dovrà avvenire per almeno il 50% in base all'elenco di anzianità dentro un bacino formato su base provinciale e per il restante deciso dalla Cooperativa.

Sono da valutare come casi specifici le posizioni di confine (es. Fucecchio, San Miniato, San Giovanni, Figline ecc.).

Nel bacino si entra dopo 12 mesi di servizio effettivo.

Trascorsi 36 mesi di servizio l'assunzione sarà automatica.

Stabilire le causali di assunzione per ogni contratto a termine.

Si chiede che le assunzioni effettuate a tempo determinato e i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, non potranno complessivamente superare il 20% mensile dell'organico in forza nell'unità produttiva, assunti con contratto a tempo indeterminato e contratto di apprendistato.

MERCHANDISING E PROMOTER

Nel riaffermare quanto già scritto negli accordi integrativi di canale super e mini si chiede di affrontare con più determinazione il necessario confronto di monitoraggio sull'utilizzo di tali strumenti.

APPALTI DI SERVIZI

A livello aziendale annualmente, con le RSU e le OO.SS. territoriali, saranno contrattati gli eventuali servizi da dare in appalto, che comunque non potranno riguardare le attività ad oggi gestite con personale diretto della cooperativa.

1) Nelle unità produttive e/o operative i servizi dati in appalto saranno verificati annualmente.

2) I contratti da stipulare dovranno seguire i seguenti criteri:

A) nei contratti di appalto dovranno chiaramente emergere le ore complessive nell'arco della settimana ed i giorni nei quali il servizio sarà effettuato;

B) la Cooperativa accerterà che l'impresa sia in possesso del regolare nulla-osta dell'Ufficio Provinciale del Lavoro competente e che dia le più ampie garanzie di stabilità e correttezza sociale e fornisca il D.U.R.C. e certificazione prevista dal TULPS (servizi di vigilanza)

C) l'appalto dovrà essere affidato rispettando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa e non quello del massimo ribasso. Le imprese appaltatrici subentranti dovranno dare garanzia del mantenimento del livello e della qualità occupazionale preesistente.

D) l'accordo deve contenere una clausola che preveda l'obbligo da parte delle ditte appaltatrici subentranti ad un confronto preventivo con le RSU e le OO.SS. territoriali.

3) Il contratto di appalto con l'impresa e/o cooperative esterne di servizi dovrà impegnare quest'ultime, oltre all'osservanza di tutte le norme previste dal CCNL di cui sono firmatarie le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo, nonché gli integrativi territoriali di miglior favore, al regolare adempimento degli obblighi contributivi, previdenziali ed antinfortunistici.

4) Alle RSU delle unità produttive e/o operative dovrà essere fornito gli estremi del contratto di appalto, e gli orari di lavoro derivati dai suddetti accordi dovranno essere affissi in apposita bacheca posta nei luoghi di lavoro assegnati

5) Su richiesta delle OO.SS territoriali e delle R.S.U. delle unità produttive e/o operative, si attiveranno incontri di verifica allo scopo di chiarire le eventuali inadempienze delle imprese e/o cooperative appaltatrici in relazione ai criteri stabiliti dal presente accordo nei confronti dei loro dipendenti

Magazzini

In relazione all'accordo sulla terziarizzazione del 2001, riteniamo indispensabile procedere allo sblocco del turn over e ad una definizione degli organici diretti in modo da garantire ai dipendenti Unicoop il mantenimento delle attività di loro pertinenza.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fermo restando quanto già previsto negli accordi in essere si chiede:
di estendere a tutti gli ipermercati l'organizzazione del lavoro così come è già esistente negli accordi di canale super e mini.

Il confronto e la contrattazione in tutta la Cooperativa dovrà prevedere:

- definizione quantità organici lordi e netti diversificati per le varie tipologie contrattuali per tutti i reparti dei p.v. e Magazzini e per tutte le Direzioni delle sedi.
- innalzamento del numero dei liberi e definizione della distribuzione degli stessi nella settimana compresi i part-time.
- programmazione degli orari di lavoro (da non variare senza il confronto) anche per i part-time.
- diminuire il nastro orario di lavoro complessivo e l'intervallo negli orari spezzati.

LIVELLI E INDENNITA'

E' necessario integrare il capitolo livelli con quello delle indennità.

Adeguare le indennità.

Aggiornare le declaratorie previste nei precedenti accordi integrativi per quanto riguarda l'inquadramento dei vari addetti.

Prevedere il giusto inquadramento per le nuove figure professionali.

Affrontare la discussione su livelli e indennità facendo un'analisi suddivisa per le tre tipologie lavorative:

- rete vendita
- trasporti, logistica, magazzino e uffici magazzino
- settore impiegatizio direzione per direzione

Regolamentare e aumentare le indennità per il servizio di reperibilità.

SALARIO VARIABILE

Prevedere una quota aziendale pari al 100% uguale per tutti i lavoratori della Cooperativa.

Stabilire dei parametri semplici e trasparenti che consentano di diminuire il differenziale fra l'erogazione minima e massima attraverso l'innalzamento dell'importo legato al parametro aziendale.

Superamento del salario differenziato per reparto negli ipermercati.

Si richiede di abolire il termine minimo di 6 mesi per percepire il salario variabile per i contratti a tempo determinato.

Prevedere parametri e meccanismi di calcolo specifici per i lavoratori del settore impiegatizio e quelli del centro distribuzione, si ritiene inoltre che il Salario variabile debba essere la sola media della cooperativa per tutti i reparti..

MENSA INTERNA ED ESTERNA

Mensa regolamentata uguale per tutti.

Si chiede un buono pari a 2/3 della media delle convenzioni.

Allargare il diritto di fruizione del servizio.

Mensa serale estesa a tutti i lavoratori con turno oltre le 21,00.

Conferma della presenza delle mense interne e risoluzione delle problematiche inerenti.

GESTIONE DI FERIE E PERMESSI

Sono fatti salvi gli accordi del 1985 e del 1992 di Unicoop Firenze.

Inserire elasticità di fruizione settimanale (lun-sab) o quindicinale da decidere nell'unità produttiva. Ferie estive di norma dal 15/6 al 15/9 e comunque in una fascia non più lunga di 12 settimane.

Stabilire modalità di richiesta e programmazione con eventuale modulo scritto e risposta di conferma.

Qualora dai lavoratori siano avanzate richieste per usufruire periodi di ferie oltre il normale periodo di norma stabilito, queste potranno essere accolte a livello di singole unità produttiva.

Relativamente ai permessi la richiesta del lavoratore dovrà essere inoltrata 48 ore prima e si considera accolta nel caso non ci sia comunicazione scritta nelle 24 ore successive.

GESTIONE ORE IN CONTO RECUPERO

La gestione delle ore in conto recupero dovrà essere evidenziata con una voce specifica in busta paga, e saranno usufruite con le stesse modalità dei permessi individuali.

TRASFERIMENTI E BREVI TRASFERTE

Breve trasferta: qualora, eccezionalmente, l'azienda chieda al lavoratore di prestare attività al di fuori della propria sede abituale di lavoro e il lavoratore volontariamente accetti, al lavoratore devono essere corrisposte tutte le spese di vitto, di trasporto (se con propria auto in tabelle aci) e se necessario di alloggio.

Deve avvenire in un raggio limitato di km dal luogo di partenza.

In ogni caso le motivazioni dovranno essere preventivamente fornite alle RSU.

Trasferimenti richiesti dal lavoratore

Inserire accordo già siglato. (avvicinamenti a casa)

Trasferimenti a titolo definitivo per eccedenze

Il personale trasferito a seguito di eccedenze di personale, così come previste sull'accordo di gruppo e da ccnl e previo accordo sindacale, avrà un diritto di precedenza nel rientro al vecchio luogo di lavoro e luoghi di lavoro limitrofi.

Trasferimento per esigenze aziendali

E' necessaria una richiesta scritta da parte della cooperativa e l'accettazione del lavoratore.

Sarà previsto il pagamento della trasferta per 12 mesi (tabelle aci) e altre spese.

Se il trasferimento è oltre un anno andranno previste delle indennità ulteriori.

Va predisposto un elenco delle figure professionali interessate a questo tipo di trasferimenti.

PARCHEGGI

La Cooperativa si impegna a risolvere il problema del parcheggio dei mezzi dei dipendenti.

Dove è previsto un parcheggio di proprietà di Unicoop saranno destinati un numero sufficiente di posti auto per i dipendenti.

Laddove fossero presenti parcheggi di proprietà insufficienti o inesistenti ed il parcheggio sul suolo pubblico fosse a pagamento le parti si incontreranno per affrontare il problema e trovare una soluzione per i lavoratori che usano il proprio mezzo.

P.S. SEDI, MAGAZZINI, CAPIREPARTO E QUADRI

Bisogna prevedere qualcosa di specifico a partire dal salario variabile.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Mantenere quanto previsto dall'accordo di gruppo per quanto riguarda la contrattazione del calendario degli organici necessari e la straordinarietà e volontarietà della domenica, incrementando la maggiorazione finalizzata all'incentivazione della disponibilità trimestrale.

L'accordo dovrà prevedere il superamento dell'obbligo contrattuale individuale del lavoro domenicale e abolizione dei contratti interinali.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le OO.SS. consapevoli che la sicurezza nei luoghi è elemento distintivo morale ed etico da tener sempre presente nelle decisioni di tutti i soggetti sociali interessati richiedono:

maggior attenzione e sensibilità a tutti i soggetti interessati al fine di migliorare la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, dando la giusta importanza all'argomento e coinvolgendo i R.L.S. ogni qualvolta sia ritenuto necessario.

La cooperativa deve impegnarsi a salvaguardare lo spirito iniziale del testo unico n.81/08.

La Unicoop Firenze si impegna a rafforzare ulteriormente il servizio di protezione e sicurezza interno, al fine di essere protagonista nell'applicazione della legge e nella filosofia dell'art. 2087 del codice civile, in base al principio espresso di "massima sicurezza tecnologicamente possibile" in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, facendo sì che il proprio sistema produttivo ed organizzativo risponda ai requisiti di massimo risultato raggiunti dal progresso tecnologico e scientifico.

La cooperativa si impegna ad un costante aggiornamento scientifico sulle evoluzioni della tecnica e dei risultati raggiunti in tale materia.

Ogni R.L.S. dovrà essere considerato valore aggiunto all'interno dell'azienda, pertanto si richiede una formazione aggiuntiva, oltre la legge.

Al fine di scongiurare effetti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici la Cooperativa informa preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza sui processi, progetti organizzativi. Le riunioni periodiche dovranno avere l'obiettivo di valutare le ricadute della salute e sicurezza.

GRUPPI DIRIGENTI

Livelli di inquadramento

Il livello minimo di inquadramento per ogni caporeparto è il III livello.

Il lavoratore che ha la responsabilità di due o più reparti o la responsabilità di un reparto con un numero superiore a x addetti dovrà essere inquadrato almeno al II livello.

Indennità di funzione

Stabilire regole e modalità certe e trasparenti per l'assegnazione delle fasce e per il passaggio da una fascia ad un'altra.

Trasferte

Implementare il capitolo della piattaforma.

La richiesta di trasferimento che dovrà essere fatta in forma scritta ed accettata dal lavoratore dovrà contenere il periodo di permanenza nel nuovo punto vendita o se trattasi di un trasferimento in via definitiva.

Reperibilità

La reperibilità è in carico al direttore del punto vendita, e su base volontaria potrà essere trasferita ad uno o più responsabile del reparto.

Dovrà essere prevista un'indennità con regole omogenee per tutta la Cooperativa.

Presidi

Prevedere regole per la gestione dei presidi nei vari punti vendita.

Marcature delle presenze

Nei negozi dove è funzionante l'orologio marcatempo tutti i lavoratori debbono timbrare l'entrata e l'uscita.

Salario Variabile

Prevedere pur con i relativi distinguere dati dalla responsabilità parametri collegati agli addetti.

Approvata all'unanimità'