

Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e del CCNL della Distribuzione Cooperativa

La crisi economica e la conseguente pesantissima contrazione dei consumi hanno comportato nel corso dell'ultimo triennio scenari del tutto inediti che hanno registrato l'erosione dei parametri che per anni avevano consentito alle parti sociali di approcciare i rinnovi contrattuali secondo modalità consolidate.

La presente piattaforma risponde alla volontà delle segreterie Filcams-Fisascat-Uiltucs di costruire una risposta alternativa e diversa nel nuovo contesto procedendo alla definizione di un corpo unitario di rivendicazioni atto a chiamare tutti i soggetti contrattuali del settore al necessario confronto.

La scelta qui operata non rimuove le conclusioni del precedente rinnovo contrattuale, che ha visto le scriventi organizzazioni sindacali non condividere unitariamente la sottoscrizione dei contratti nazionali del tds, né rappresenta il superamento delle ragioni che hanno determinato tali conclusioni.

Ognuna delle organizzazioni sindacali, infatti, mantiene le valutazioni di merito che hanno motivato divergenze e scelte consequenti, ma individuano nello sviluppo del prossimo confronto negoziale il terreno per affrontare tali problematiche in chiave costruttiva e propositiva. Partendo da un'analisi aperta di ciò che a suo tempo è stato condiviso o non condiviso ed esplorando soluzioni diverse e innovative, anche nella contrattazione di secondo livello, si potranno individuare nuovi punti di sintesi che meglio possono essere in grado di rispondere a una realtà del lavoro profondamente cambiata.

In questo quadro, la piattaforma unitaria rappresenta un atto di responsabilità delle organizzazioni sindacali, nella consapevolezza che l'attuale problematico contesto economico e sociale nel quale si trova ad operare il settore del terziario distributivo, impone la massima convergenza di sforzi, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nella crisi, per la ricerca di sintesi utili allo sviluppo delle imprese e per la crescita dell'occupazione.

Medesimo atto di responsabilità è richiesto alle associazioni datoriali, chiamate a frenare ed invertire la tendenza ad una scomposizione della propria rappresentanza, le cui conseguenze negative ricadrebbero sulle lavoratrici e sui lavoratori, attraverso il rischio di una diversificazione dei trattamenti, alimentando una concorrenza sleale tra imprese.

Un moderno sistema contrattuale, finalizzato alla crescita e all'innovazione, deve tendere a unificare e rendere omogenee le politiche di sistema.

Ciò non significa negare le peculiarità dei vari comparti. La stessa piattaforma qui presentata non esaurisce la necessità di procedere al rinnovo dei contratti, affrontandone le diverse specificità, così come rappresentate nei contratti attualmente vigenti.

L'imminente stagione dei rinnovi contrattuali impone un'assunzione di responsabilità e un obiettivo che deve vedere nel lavoro la sua centralità per la tenuta e la ripresa anche del settore distributivo e del terziario servizi.

E' necessario condividere un denominatore comune per richiamare la politica alla responsabilità di scelte e interventi non più rinviabili concentrate non solo sul mercato del lavoro ma soprattutto sulla creazione del lavoro. Ridurre l'incertezza della vita delle lavoratrici e dei lavoratori deve diventare in questo contesto una vera e propria priorità politica. Anche i soggetti di rappresentanza delle imprese devono svolgere un ruolo per contribuire a tale finalità e per sostenere un sistema produttivo sano.

La legalità, quale fondamento di un lavoro dignitoso e socialmente sostenibile perché basato sul rispetto delle norme e delle regole, deve essere assunta come anticorpo verso

la degenerazione del sistema concorrenziale che rende debole il tessuto produttivo e sociale nelle regioni del sud, ma da cui anche il nord del nostro paese non è esente.

Per questo, è ancora più stringente l'obiettivo comune della salvaguardia e della creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto che coniuga efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni.

L'escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti con tali obiettivi e il contrasto al lavoro sommerso rappresenta elementi di forza per la piena realizzazione di questo percorso.

Il sistema distributivo italiano è sotto continua tensione per la ricerca di soluzioni che migliorino le performances complessive; tale ricerca, a nostro avviso, richiede un maggior coinvolgimento, nello sforzo di cambiamento, del mondo del lavoro e delle parti sociali che lo rappresentano per sperimentare e realizzare relazioni industriali partecipative e aperte nonché ispirate alla condivisione di percorsi comuni per migliorare l'efficienza e la competitività di sistema. Il conseguimento di tale obiettivo richiede una forte innovazione ed evoluzione nelle modalità dell'esercizio della contrattazione: richiede cioè un salto culturale e di qualità per avvicinare il processo contrattuale al processo decisionale dell'impresa, abbinando una contrattazione eminentemente di profilo rivendicativo e di scambio ad una contrattazione di progetto. Questo più avanzato sistema di relazioni si deve incardinare sul riconoscimento della legittimità del ruolo di rappresentanza delle parti, sulla inequivocabile riconferma delle pari dignità tra le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori, su relazioni e informazioni finalizzate alla condivisione di maggiore conoscenza e trasparenza legate alla possibilità di individuare obiettivi comuni al cui conseguimento finalizzare gli atti contrattuali.

Nella convinzione che le norme fondamentali del rapporto di lavoro debbano restare omogenee al fine della concorrenza leale tra soggetti imprenditoriali diversi e della coerenza ed equità nella determinazione delle condizioni contrattuali di lavoratrici e lavoratori che prestano attività in ambiti distributivi tra loro assimilabili, la presente piattaforma pone le basi per una proposta comune a tutti i settori e parti speciali che colgono le peculiarità e specificità di settore/comparto.

Diritti sindacali

Estendere le materie oggetto dei diritti d'informazione prevedendo percorsi partecipativi delle RSA/RSU alla vita aziendale attraverso fasi informative su investimenti, piani di sviluppo, modello commerciale, formazione del personale e situazione economica nelle imprese con più di 30 dipendenti.

Riconoscimento del diritto d'indizione delle assemblee in capo alle OO. SS. Territoriali.

Per le imprese sopra i duecento dipendenti, dovrà essere prevista una specifica informativa preventiva a livello aziendale e territoriale alle OO.SS. territorialmente competenti e alle RSA/RSU, in ordine a manutenzione degli assetti societari, internazionalizzazione e delocalizzazione di società.

Contrattazione di secondo livello

Identificare modalità e strumenti atti a consentire il rafforzamento e il rilancio della contrattazione di secondo livello.

In coerenza con gli accordi unitari confederali sottoscritti, occorre definire e circoscrivere le materie sulle quali la contrattazione di secondo livello, potrà agire anche in deroga da quanto affermato nel Contratto Nazionale, fermo restando la necessità di validazione da parte dei lavoratori sulle scelte effettuate.

Prevedere la possibilità di pervenire in tale ambito alla definizione di accordi destinati a consentire un'equa ripartizione delle prestazioni lavorative disagiate, e inoltre le possibilità di intervento sui regimi di orario/apertura, sulle turnazioni, sui regimi di flessibilità e sulle tipologie d'impiego, con particolare riferimento alla stabilizzazione del precariato e alla individuazione di strumenti di utilizzo e consolidamento degli orari part time.

Fatte salve le norme di legge vigenti, la contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale potrà stabilire un tetto massimo di durata temporale dei contratti a termine o in somministrazione, o la somma di entrambi, oltre il quale i lavoratori acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato.

Si ritiene il secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale come il luogo per sviluppare concretamente progetti e buone pratiche sull'organizzazione e la qualità del lavoro al fine di ricercare percorsi che favoriscano sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuale sistema delle liberalizzazioni ha acuito i problemi organizzativi e l'impatto sulla vita delle lavoratrici e lavoratori oltre a non rappresentare strumento positivo e armonico per lo sviluppo del sistema distributivo.

Nel confermare la necessità di una legislazione e regolamentazione nazionale diversa sulla materia del commercio in generale e nello specifico degli orari, prevedere un'equa ripartizione che consenta ai lavoratori con obbligo contrattuale individuale alla prestazione nella giornata di domenica di poter usufruire di un congruo numero di domeniche libere.

In tale ambito, la contrattazione di secondo livello, titolata ad intervenire complessivamente sulla materia del lavoro domenicale/ festivo e relativa regolamentazione, può prevedere attraverso il confronto finalizzato a intese, specifiche modalità attuative.

Identificare giornate di chiusura obbligatoria in coincidenza di alcune festività religiose e civili.

Al fine di incentivare la contrattazione di 2° livello destinare una quota salariale in assenza di contrattazione decentrata.

Mercato del lavoro

Stabilire il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione rispetto a nuove assunzioni a termine e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato.

Elevare la prestazione lavorativa minima del part time a 20 ore settimanali (80 mensili e 1040 annue) nelle imprese con più di 30 dipendenti.

Rafforzare i diritti di informazione e confronto e le norme di tutela in caso di appalto, passaggio locali in affitto, terziarizzazione, convenzioni ed affidamenti e/o affidamento diretto dei servizi al fine di garantire la continuità occupazionale dei lavoratori.

Le aziende appaltatrici dovranno applicare i CCNL del settore di attività e comunque sottoscritti dalle Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL e darne informazione alle OO.SS. territorialmente competenti e alle RSA/RSU.

Definire l'istituto della reperibilità per tutte quelle figure professionali utilizzate dalle aziende per la copertura di attività che richiedono, da parte dei lavoratori individuati, una prestazione accessoria alla prestazione di lavoro principale.

Conciliazione tempi di vita/lavoro

La prima modalità con cui realizzare una buona conciliazione tempi di vita/lavoro si ha definendo l'obbligo di esposizione dell'orario di lavoro per un periodo minimo di quattro settimane.

Estendere l'applicabilità della norma in materia di passaggio transitorio e reversibile a part time a seguito di maternità, garantendo che l'orario di lavoro a part time sia realmente conciliabile con le esigenze di cura del bambino.

Estendere la durata dell'esclusione dal lavoro notturno per i genitori con figli fino ai 6 anni. Regolamentare – come previsto dalla Legge – la frazionabilità del periodo di congedo parentale.

Definire norme idonee a consentire ai genitori affidatari di adempiere agli obblighi nei confronti della prole a loro imposti in forza della sentenza di separazione o divorzio.

Prevedere il riconoscimento di permessi specifici, ovvero di modifiche transitorie nell'articolazione dell'orario di lavoro, per consentire ai genitori di seguire la fase d'inserimento dei figli in asili nido e scuola materna.

Prevedere il riconoscimento di permessi specifici, ovvero di modifiche transitorie nell'articolazione dell'orario di lavoro, per il disbrigo di pratiche di adozione internazionali.

Prevedere la possibilità di fruizione di specifici permessi ai padri lavoratori in occasione della nascita dei figli.

Al fine di favorire i processi di integrazione, riconoscere un monte ore aggiuntivo di permessi individuali da fruire per l'espletamento delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno nonché per l'accudimento dei figli minori all'avvenuto ricongiungimento.

Estendere l'esonero dal lavoro domenicale/festivo ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92 articolo 3 comma 3.

In ogni caso, specifiche modalità attuative in ordine alla disciplina di tali materie potranno costituire, al secondo livello di contrattazione, oggetto di confronto tra le parti finalizzato al raggiungimento di accordi che attengano anche a nuove sperimentazioni in materia di ODL.

Quadri

Allungamento del periodo di preavviso per il trasferimento. Nel caso che per motivazioni di particolare urgenza tale periodo non possa essere rispettato il lavoratore deve essere considerato in trasferta sino alla scadenza del termine di preavviso, con il relativo trattamento economico e rimborso delle spese necessarie per raggiungere la famiglia nei giorni di riposo settimanale. Elevazione a 18 mesi del periodo in cui viene riconosciuto al quadro trasferito l'eventuale integrazione del canone di locazione.

Precisare che il trasferimento può avvenire solo con il consenso dell'interessato qualora il lavoratore abbia compiuto i 55 anni se uomo e i 50 anni se donna.

La polizza assicurativa riconosciuta ai Quadri dovrà avere massimali assicurativi e numero di eventi possibili proporzionali al numero dei quadri presenti in azienda.

Praticare misure atte a ridurre le differenze di accesso e/o mantenimento di ruoli con alte professionalità e quadri, sviluppando, anche per queste figure, strumenti di conciliazione.

Cultura della prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Verifica e aggiornamento degli accordi e protocolli interconfederale che stabiliscano modalità per l'elezione dei RLS e loro agibilità, in adempimento a quanto previsto dal DL 81. Stabilire il finanziamento dei RLST (per aziende piccole e sprovviste di RLS) mediante ruolo della bilateralità per gestione fondi e istituzione di RLST mediante accordi sul territorio.

Per le nuove dimensioni e per promuovere la cultura della sicurezza prevedere l'istituzione di RLS di Sito, con relative agibilità, nel caso di centri commerciali, outlet e altre forme di aggregati commerciali.

Classificazione

La sempre maggiore velocità nell'introduzione di nuovi prodotti e l'integrazione di tecnologie nei processi ha, di fatto, aumentato i ritmi di obsolescenza delle operazioni di classificazione del settore. Per gli stessi motivi, si ritiene necessario riconoscere e introdurre le figure professionali ancora oggi non previste nel CCNL anche di altri comparti, come quelle del settore auto e di altri settori del commercio, terziario e servizi come anche nel sistema commerciale.

Bilateralità

Una bilateralità efficiente e rispondente alle esigenze del settore deve fondarsi su strumenti omogenei e sedi unitarie che attraverso le opportune economie di scala e la realizzazione della maggiore massa critica possibile di aderenti realizzino la migliore copertura e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiede la definizione e introduzione nel CCNL di uno Statuto e Regolamento degli Enti Bilaterali con carattere vincolante e cogente, che costituiscono il presupposto di un percorso di ristrutturazione e di rafforzamento dei compiti e delle attività della bilateralità ispirati a criteri di trasparenza, razionalizzazione, efficacia.

In questa ottica, la bilateralità di settore deve sostanzialmente riaffermare il suo ruolo integrativo nell'erogare servizi a lavoratori e imprese sperimentando forme di sinergia amministrativa e operativa, nonché nuove regole condivise e esigibili a tutti i livelli che inaugureranno una nuova stagione di governance.

Sulla base di un'analisi tecnica e attuariale delle dinamiche di costo e delle prestazioni, si chiede di verificare la necessità di rivalutazione delle contribuzioni ai fondi sanitari integrativi già costituiti in relazione all'andamento tecnico delle prestazioni e delle contribuzioni.

Salario

Sulla base della conferma della base di calcolo utilizzata per il calcolo degli aumenti contrattuali nei precedenti rinnovi si richiede un aumento a regime di 130 Euro al quarto livello d'inquadramento e riparametrato.

Operatori di vendita

Adeguamento dei minimi tabellari. Elevazione dei massimali assicurativi a 35.000 euro per il caso di morte e a 50.000 euro nel caso di invalidità permanente totale.