

COMUNICATO AI LAVORATORI

Il coordinamento Nazionale delle Strutture e dei Rappresentanti Sindacali della UILTuCS valuta negativamente lo stato delle relazioni sindacali in essere con il Gruppo Carrefour e attende risposte.

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Maggiore partecipazione degli RLS e più investimenti sulla prevenzione: Le politiche della multinazionale in tema di maggior utilizzo degli impianti, terziarizzazione, e salvaguardia del patrimonio aziendale, reclamano più investimenti in materia e una attiva partecipazione degli RLS.

Ampliamento orari di apertura e H 24

Ora basta.... consolidiamo le ore lavorate. Le politiche di ampliamento degli orari di apertura fino alle ore 24 o per l'intera giornata (h.24), con la ridefinizione dell'offerta commerciale, dei servizi e degli assetti dell'organizzazione del lavoro hanno generato più problematiche che opportunità. L'organizzazione del lavoro, spesso si riduce a scelta unilaterale dell'impresa, tanto che l'utilizzo del lavoro somministrato e dei voucher evidenziano la tendenza a destrutturare gli assetti stabili degli organici e delle ore lavorate. **La UILTuCS chiede il consolidamento delle ore dei part-time e/o dell'occupazione degli oltre 800 lavoratori somministrati e di non procedere ulteriormente in tale politica se non a seguito di accordi sull'organizzazione del lavoro.**

Terziarizzazioni

Definire un protocollo nazionale di regole. Il Gruppo sta intensificando i processi di terziarizzazione. E' necessario, per impedire l'impovertimento delle retribuzioni e la precarizzazione dei rapporti di lavoro, definire **un protocollo di regole di livello nazionale che preveda l'applicazione del CCNL della Distribuzione del Terziario e dei Servizi ai lavoratori coinvolti.**

Voucher

Siamo contrari, se sono necessarie ore flessibili occorre consolidare l'orario di lavoro dei part-time. E' sbagliato che una grande Multinazionale utilizzi i voucher, precarizzando l'attività lavorativa con il solo scopo di contenere il costo del lavoro.

Il Contratto Aziendale

Un nuovo premio di produttività e tanto Welfare aziendale. Dopo le ripetute disdette unilaterali del Gruppo, il ridimensionamento delle condizioni normative e salariali, è venuto il momento di invertire la rotta. Le condizioni in essere, dal premio aziendale fisso (IFA) al lavoro domenicale, dalle pause retribuite al trattamento di malattia devono essere salvaguardate. Il "premio di produttività" va rivisto negli obiettivi e nei parametri. **La UILTuCS ritiene necessario praticare la strada del Welfare aziendale per ridare forza alla contrattazione, e definire regole per praticare una "organizzazione del lavoro condivisa" nelle unità produttive, rendendo protagoniste le Rappresentanze Sindacali.**

Roma, 17 novembre 2016