

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Ccnl applicato nelle aziende del Commercio e della Distribuzione Cooperativa

Considerato che

- il CCNL è in scadenza il prossimo 31 dicembre 2013 ed un eventuale mancato rinnovo determinerebbe forti disagi per le lavoratrici ed i lavoratori;
- nel tempo i rinnovi del Ccnl non sono stati in grado di migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori sia sotto il profilo economico che normativo;
- la crisi economica e sociale in cui versa il paese può trovare soluzione solo con una diversa distribuzione della ricchezza e con una ripresa del protagonismo dei lavoratori;
- determinante a tal fine dovrà essere l'impegno per favorire un rafforzamento dello stato sociale, (scuola pubblica, sanità pubblica, edilizia popolare destinata ai lavoratori, trasporti pubblici, servizi sociali pubblici e rilancio del sistema pensionistico pubblico), invertendone la tendenza alla privatizzazione che sta determinando un ulteriore salasso per i lavoratori dipendenti che, in mancanza delle prestazioni rese gratuitamente dal sistema pubblico, si vedono costretti a fronteggiare di tasca propria le necessità che quotidianamente si devono affrontare.

In coerenza con quanto enunciato nella premessa il rinnovo del CCNL dovrà favorire il raggiungimento di tali indirizzi di ordine economico e sociale.

Si dovrà inoltre procedere allo scioglimento degli enti bilaterali, osservatori ed organismi bilaterali ad ogni livello. Le risorse economiche che, a vario titolo, dai precedenti CCNL sono state destinate al funzionamento degli enti bilaterali, osservatori e organismi bilaterale di vario genere, nazionali e non, come anche ogni altro emolumento in favore delle organizzazioni sindacali concesso dalle aziende a qualsiasi titolo, dovranno essere quantificate negli importi e ridistribuite nelle buste paga dei lavoratori.

Per quanto attiene la previdenza integrativa si rivendica il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a poter scegliere liberamente se aderire o meno ai fondi di categoria, prevedendo altresì la possibilità di recesso in qualsiasi momento dall'adesione ai fondi integrativi, e ai lavoratori che non hanno aderito a detti fondi dovrà essere riconosciuto un contributo analogo a quanto corrisposto dalle aziende ad integrazione della quota versata a favore degli aderenti ai fondi di pensione complementare.

Si rivendica inoltre di uniformare il regime fiscale cui è sottoposto il TFR a quello più favorevole previsto per i Fondi Pensione.

Relazioni industriali

Per quanto attiene alle relazioni industriali esse saranno tenute da delegazioni nazionali delle parti. Le informazioni di politica industriale e gli approfondimenti in materia di occupazione e del mercato

del lavoro saranno oggetto di appositi incontri finalizzati anche a monitorare il progressivo superamento delle forme di lavoro precario in uso nelle aziende.

In sede aziendale si dovranno svolgere appositi incontri annuali con le Rappresentanze Sindacali Elettive aziendali (come previste dalla presente bozza) al fine di illustrare le politiche industriali, l'andamento economico ed occupazionale aziendale, il volume degli investimenti previsti e gli sviluppi economici del settore.

Previdenza complementare

Nel confermare il ruolo preminente della previdenza pubblica si rende assolutamente indispensabile intervenire sulle modalità di adesione e di recesso dai fondi di previdenza complementare nonché sui trattamenti economici e fiscali. A tal fine si rende necessario intervenire a modifica del precedente assetto normativo, rilevando la necessità che:

- le iscrizioni al fondo di previdenza complementare siano assolutamente volontarie;
- in qualsiasi momento il lavoratore possa recedere dall'adesione senza subire alcuna penalizzazione;
- lo stato intervenga uniformando il regime fiscale cui attualmente è sottoposto il TFR al regime fiscale di miglior favore concesso a favore dei fondi di previdenza complementare.

Inoltre al fine di superare il trattamento discriminatorio attualmente in vigore, si richiede che le aziende eroghino il contributo economico attualmente previsto a favore dei soli lavoratori iscritti ai fondi integrativi anche ai lavoratori che invece hanno optato per il mantenimento del TFR;

Assunzione e tipologie contrattuali

Le assunzioni avverranno con contratto di lavoro a tempo indeterminato salvo eccezioni, motivate da eventi particolari (sostituzione assenti, maternità) e previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Elettive presenti in azienda. Nel caso di eventi non prevedibili, quali ad esempio picchi di mercato di durata limitata, si privilegerà l'assunzione con contratto a tempo determinato del personale necessario. Qualora l'azienda, di concerto con la rappresentanza sindacale, a fronte di necessità produttive che necessitino di personale specializzato facesse ricorso al lavoro in somministrazione, a parità di mansione occuperà lo stesso personale per tutto il tempo necessario a soddisfare l'esigenza produttiva. Qualora dette attività si protraggano per periodi superiori ai 12 mesi l'azienda assumerà i lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato. Per quanto concerne gli appalti si chiede la reinternalizzazione dei lavoratori a parità di condizioni contrattuali.

Periodo di prova

Il periodo di prova per i lavoratori inquadrati a qualsiasi livello sarà di mesi uno.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro sarà ridotto dalle attuali 40 ore a 35 ore, a parità di salario. La riduzione dell'orario di lavoro sarà finalizzata all'aumento dell'occupazione. A tal fine le aziende e le Rappresentanze Sindacali Elettive, in sede aziendale armonizzeranno le organizzazioni del lavoro al nuovo orario lavorativo.

Nessuna forma di orario di lavoro flessibile può essere attuata senza che sia definito con le Rappresentanze Sindacali Elettive in sede aziendale.

Le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo ed ogni altra maggiorazione legata alla presenza sul posto di lavoro prevista dalla contrattazione aziendale spettano ad ogni lavoratore a fronte della effettiva prestazione lavorativa. Il lavoro domenicale e festivo sarà comunque su esclusiva base volontaria e previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Elettive presenti in azienda.

Fermo rimanendo l'obiettivo di incrementare l'occupazione, il lavoro straordinario deve limitarsi ad attività imprevedibili e non rinviabili. L'azienda comunicherà tempestivamente tali necessità alle Rappresentanze Sindacali Elettive al fine di trovare opportune soluzioni organizzative mirate a ridurre il ricorso al lavoro straordinario.

Ferie

Le attuali giornate di ferie non potranno essere assorbite a nessun titolo.

Il periodo di ferie viene determinato con accordo tra azienda e rappresentanze sindacali a livello aziendale e dovrà avere una durata di almeno tre settimane consecutive. I rimanenti giorni saranno concessi a richiesta del lavoratore entro l'anno di maturazione.

Ambiente, salute, malattia e infortunio

Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le imprese si impegnano al rispetto delle normative di legge vigente senza deroga alcuna. Con particolare riferimento agli obblighi discendenti dall'Art. 2087 codice civile, dall'Art.9 legge 300/1970 e dal D.Lgs n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni. L'istituzione e le attribuzioni dell'RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), sono regolamentate ai sensi degli artt. 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs n. 81/2008.

Malattia e trattamento economico: per il trattamento economico di malattia valgono le norme di legge che regolano la materia. L'impresa corrisponderà la normale retribuzione al 100% per i primi tre giorni di malattia (carenza), per i giorni successivi concorrerà ad integrare al 100% l'indennità di malattia, a prescindere dal numero di eventi morbosi annui.

Periodo di comporto: Al termine del periodo di comporto, fissato in 180 gg, il lavoratore sarà considerato automaticamente in aspettativa non retribuita con la conservazione del posto.

Infortunio e trattamento economico: le Imprese sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali tutti i dipendenti soggetti all'obbligo assicurativo secondo le

vigenti norme legislative. L'Impresa anticiperà sotto forma di prestito, in ogni caso infruttifero, le indennità di infortunio dovute dall'INAIL.

Retribuzione

In aggiunta agli attuali elementi della retribuzione viene introdotto un nuovo parametro di incremento automatico delle retribuzioni. Tale nuovo parametro retributivo determinerà incrementi retributivi mensili sulla base dell'inflazione reale riscontrata dall'ISTAT nell'anno precedente.

Atteso che il sistema definito dagli accordi sulla politica dei redditi del 1993 e seguenti non è riuscito a garantire la tenuta delle retribuzioni ed hanno determinato una progressiva perdita del potere di acquisto delle stesse, il nuovo regime retributivo dovrà garantire il recupero del potere di acquisto pregresso oltre a garantire il reale recupero dell'inflazione.

A tal fine la paga base dei lavoratori sarà ulteriormente incrementata con un aumento di duecento euro, con riparametrazione all'attuale livello quarto. Nei prossimi rinnovi contrattuali gli incrementi retributivi dovranno essere mirati al recupero della rimanente differenza di potere di acquisto riscontrata dal 1993 in poi. Si deve considerare il superamento degli attuali assetti e modalità contrattuali in merito alle normative economiche.

Contrattazione per il secondo livello

Le trattative per il rinnovo o comunque la sottoscrizione dei contratti aziendali vengono svolte con i rappresentanti sindacali eletti che possono avvalersi dell'assistenza delle organizzazioni sindacali a cui aderiscono.

1. I contratti di secondo livello, anche aziendali, possono essere applicati presso l'unità produttiva solo dopo che i lavoratori ad essa addetti lo abbiano ratificato a maggioranza in assemblea o con altre forme di consultazione.
2. Sono escluse dalle trattative per la contrattazione aziendale le organizzazioni sindacali che non abbiano neppure un iscritto nell'unità produttiva.

A livello aziendale sarà definita la contrattazione di secondo livello che interesserà tutti gli argomenti della vita aziendale ed in particolare tutte quelle voci legate all'attività aziendale quali il salario, le indennità legate al ciclo produttivo delle aziende ed all'O.d.L., le stesse organizzazioni del lavoro, la mensa e tutte le attività connesse all'attività lavorativa in sede aziendale.

Nelle aziende in cui non venisse svolta la contrattazione di secondo livello, ovvero qualora non venisse definito l'importo della quota di retribuzione legata all'attività aziendale, i lavoratori hanno diritto di percepire una indennità sostitutiva di euro 500,00 da erogarsi con la busta paga del mese di giugno. Tale indennità dovrà essere erogata a tutti i lavoratori operanti nel perimetro aziendale

indipendentemente dalla tipologia contrattuale; analoga indennità dovrà essere erogata ai dipendenti delle aziende che operano con appalti nel perimetro aziendale.

Nelle aziende in cui si svolge la contrattazione di secondo livello, la quota di retribuzione legata all'attività aziendale non può essere inferiore a 500,00 euro, che costituiscono il tacco minimo che deve essere percepito da tutti i lavoratori dipendenti, siano essi apprendisti, a tempo parziale o a tempo indeterminato. Tale quota retributiva sarà erogata, alle stesse condizioni, anche ai dipendenti delle aziende operanti nel perimetro aziendale.

Scatti di anzianità

Per ogni biennio di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo (intendendosi per tale l'insieme delle aziende facenti capo ad una stessa società) verrà riconosciuto un aumento retributivo in cifra fissa, uguale per tutti i lavoratori, di 20,00 euro.

Mensa

I lavoratori hanno il diritto di poter consumare il pasto durante l'orario di lavoro. Il pasto sarà normalmente consumato nei locali della mensa aziendale, in relazione alla quale si richiamano le norme di legge. L'azienda fornirà ai lavoratori un pasto caldo giornaliero o, quando questo non sia possibile, previo verifica effettuata con i Rappresentanti Sindacali Eletti, verrà corrisposto ai lavoratori un buono pasto per ogni giorno di effettiva prestazione. Per i lavoratori addetti a turni di 8 ore la pausa mensa non potrà avere una durata inferiore ai 30 minuti; tale pausa sarà riproporzionata in base all'orario di lavoro qualora sia inferiore alle 8 ore. La pausa mensa costituisce orario effettivo di lavoro e pertanto è retribuita.

Rappresentanze Sindacali Elettive Aziendali (RSE)

Ogni lavoratrice e lavoratore può promuovere una lista elettorale, anche non connessa ad organizzazione sindacale stabilmente costituita, e raccogliere per essa il 5 % delle firme degli addetti alla sua unità produttiva o, nel caso presso essa operino meno di 15 addetti, anche eventualmente presso altre unità produttive del medesimo datore, promuovendo il percorso elettorale.

1. Le liste elettorali devono tenere conto della proporzione tra i generi presente tra i lavoratori chiamati al voto nell'unità produttiva.
2. Per unità produttiva si intende ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo;
3. Nelle unità produttive, o nella unione di più unità produttive comprese nella medesima procedura elettorale, in cui operino oltre duecento addetti il numero di firme necessario verrà ridotto di un punto percentuale per ogni ulteriori cento addetti o frazione di essi sino ad un minimo del due per cento di firme necessarie per la presentazione di liste in caso di numero degli elettori pari o superiore a 500;
4. Raccolte le firme i proponenti ne danno comunicazione al datore di lavoro, alle organizzazioni sindacali presenti nelle unità produttive coinvolte ed a tutte le persone che

lavorano tramite l'utilizzo della bacheca e del sistema informatico. I lavoratori interessati hanno l'onere, entro sessanta giorni dall'effettuazione delle suddette comunicazioni, di raccogliere il medesimo numero di firme a sostegno di proprie eventuali ulteriori liste e di darne comunicazione con le medesime modalità.

5. Decorso tale periodo, a iniziativa di una o più delle liste che hanno raccolto il prescritto numero di firme, viene costituito un comitato elettorale composto da un lavoratore aderente a ciascuna lista presentata.
6. La commissione elettorale indice le elezioni entro giorni trenta dal suo insediamento e provvede allo spoglio e alla proclamazione del risultato entro giorni sette, ripartendo gli eletti in base al numero di voti ricevuto da ciascuna lista, provvedendo quindi alla proclamazione degli eletti in base alle preferenze individuali ricevute dai candidati di ciascuna lista, e comunicando poi i risultati all'associazione datoriale ed all'azienda;
7. Il datore di lavoro deve consentire ai membri della commissione elettorale, nel periodo di campagna elettorale intercorrente tra la costituzione della stessa e la proclamazione del risultato, lo svolgimento delle proprie funzioni presso la sede aziendale anche durante l'orario di lavoro per il tempo strettamente necessario senza alcun impedimento o decurtazione della retribuzione nonché consentire agli stessi accesso agli strumenti di informazione dei lavoratori;
8. Durante la campagna elettorale a ciascun lavoratore sono riconosciute ulteriori quattro ore per lo svolgimento di assemblee retribuite durante l'orario di lavoro, che possono essere indette da ciascuno dei componenti della commissione.
9. Il datore di lavoro dovrà collaborare lealmente al regolare svolgimento delle elezioni, consegnando alla commissione elettorale la lista completa dei lavoratori aventi diritto al voto, mettendo a disposizione idonei locali anche per la conservazione delle urne durante le fasi di voto e scrutinio, consentendo l'utilizzo delle attrezzature aziendali necessarie e non ostacolando le modalità di svolgimento della campagna elettorale e delle procedure elettorali.
10. La rappresentanza sindacale elettiva è composta nelle unità produttive:
 - a) fino a 15 dipendenti, da un componente;
 - b) da sedici a cinquanta addetti, da tre componenti;
 - c) da cinquantuno addetti a duecento, da cinque componenti;
 - d) nelle unità produttive con più di duecento addetti, al numero di componenti di cui alla lettera che precede si aggiunge un componente ogni 100 addetti.
11. I rappresentanti sindacali eletti durano in carica tre anni e a ciascuno di essi sono riferite tutte le prerogative e i diritti di cui al titolo III della Legge n.300 del 10 maggio 1970 nonché essi subentrano alle Rsa e/o Rsu in qualsivoglia ulteriore diritto, prerogativa o garanzia previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva vigente o dalla prassi aziendale;
12. Conseguentemente a quanto previsto dal punto 11, alle associazioni sindacali, o liste che abbiano avuto eletti spettano i diritti sindacali di cui allo stesso titolo III L. n.300/70;

13. In caso di morte, dimissioni o altre ragioni di decadenza di un RSE, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista. La decadenza dell'intera struttura eletta è prevista a seguito della mancanza di sostituti o della richiesta sottoscritta da oltre il cinquanta per cento (50%) dei lavoratori dell'unità produttiva (con contestuale presentazione di una o più nuove liste elettorali). In tal caso si procede al completo rinnovo delle RSE con le modalità previste al comma 1 e seguenti del presente articolo.
14. Ai rappresentanti sindacali elettivi è comunque conferito il diritto a ricevere periodiche informazioni in ordine allo svolgimento dell'attività aziendale, ad essere preventivamente informati in caso di esercizio, da parte del datore, del diritto di modifica di mansioni, reparto, sede o articolazione dell'orario, ed il potere di partecipare alle negoziazioni su ogni questione attinente all'attività lavorativa presso l'unità produttiva.

Organizzazione del lavoro

Considerato che l'evoluzione tecnologica ha progressivamente impoverito il contenuto professionale del lavoro ed al fine di valorizzare al massimo le capacità lavorative e favorire l'arricchimento professionale delle maestranze, si rivendica una progressiva riduzione dei livelli e delle aree professionali, favorendo forme di organizzazioni del lavoro che, supportate da idonei percorsi formativi, siano mirate alla ricomposizione delle mansioni ed alla polifunzionalità della prestazione dell'attività lavorativa.

Particolare attenzione sarà prestata alle pari opportunità e alla turnazione oraria delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, anche attraverso la creazione di un osservatorio ed il costante confronto tra i rappresentanti dell'azienda nella singola unità produttiva e le Rappresentanze Sindacali Elettive.

Livelli professionali

Al fine di incrementare la professionalità dei lavoratori e perseguendo la polifunzionalità, quale strumento per superare la parcellizzazione del lavoro, i livelli contrattuali saranno ridotti a 5, mentre sono soppresse le posizioni professionali che determinano ulteriore frammentazione. I 5 livelli professionali (compreso quello dei quadri previsto dalle norme di legge) si distinguono in 4 livelli impiegati ed un livello quadri.

Il quarto livello impiegato sarà attribuito ai lavoratori nuovi assunti che rimarranno in tale livello per una durata massima di 12 mesi dopo di che passeranno al livello superiore.

Roma 15.10.2013

USB Lavoro Privato