

RINNOVO CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Un percorso in salita

Il contratto scade il 31.12.2010 e per effetto dell'accordo del 22 gennaio 2009 le piattaforme sono state presentate 6 mesi prima della scadenza.

Il confronto è partito dal mese di settembre 2010. Ad oggi il confronto pare molto complesso.

È complesso per:

1. il contesto di crisi che ha pesantemente colpito il settore del terziario e della distribuzione,
2. il fatto che si "gioca" con nuove regole dei rinnovi contrattuali sottoscritte solo da CISL e UIL
3. sono state presentate 3 piattaforme sindacali.

A complicare le cose ci si è messa la posizione di Confcommercio che ha presentato una serie di richieste che hanno avuto però il merito di compattare il fronte sindacale.

LE PROPOSTE DI CONFCOMMERCIO

Parte economica: l'indice IpcA (di fatto la percentuale che dovrebbe definire gli aumenti contrattuali e che ricordiamo la CGIL non riconosce per non aver sottoscritto l'accordo del 22 gennaio 2009) è al 5,6%. I datori di lavoro ritengono che per il trascinarsi dei costi del precedente contratto la l'indice andrebbe ridotto dell'1,1%. L'aumento si attesterebbe, per loro, al 4,5%

Collegato lavoro: inserire nel CCNL tutta la parte appena approvata in parlamento che riguarda l'arbitrato e le certificazioni dei rapporti di lavoro

Deroghe: definire delle deroghe a livello nazionale in caso di crisi o sviluppo dell'azienda ed eventualmente anche la sospensione di istituti contrattuali in caso di necessità e secondo ipotesi stabilite sempre a livello di CCNL.

Orario lavoro: ritornare ad un orario di 40h settimanali con 32 di ex-festività

Ferie: considerare quelle stabilite dalla legge (decreto 66/2003)

Periodo di prova: allungamento di 30 gg effettivi di lavoro (esclusi Q e 1°liv.).

Malattia: rivedere la normativa che garantisce i primi 3 gg di malattia pagati al 100%.i.

Part Time: ritornare al minimo di 16h settimanali. L'innalzamento alle 18h rende ingestibile i part-time week end

Diritti sindacali: completare il percorso e le disposizioni transitorie in merito alle Rsu, inserire un tetto massimo di mandati per Rsa/Rsu, concordare un monte ore complessivo da utilizzare nelle unità produttive razionalizzando l'art 22 del CCNL

Automatismi da calmierare: scatti anzianità, inassorbibilità degli aumenti contrattuali, una tantum di Fondo Est.

Come già detto sopra la presentazione da parte di confcommercio di una propria piattaforma ha fatto sì che le posizioni sindacali si compattassero nel respingere tali richieste.

Certo, non bisogna nascondere, ogni sigla sindacale ha respinto l'impostazione di Confcommercio con ragioni e sfumature diverse. c'è chi richiama al rispetto degli accordi del gennaio del 2009 (Uiltucs), chi chiede di spostare molte materie ad un confronto di 2° livello territoriale o aziendale (Fiscascat), chi non accetta che la discussione sulla

produttività passi attraverso la perdita di tutele e diritti come ferie, orari, malattia, ecc. o ad una mera riduzione dei costi che poco ha da spartire con la crisi che comunque il settore sta vivendo (Filcams).

Come Filcams lavoreremo affinché si ricostituisca un fronte sindacale unitario quale condizione indispensabile non solo per non consentire alla controparte di raggiungere gli obiettivi che si è prefissata, ma ottenere, seppure in un frangente reso difficile dalla crisi, miglioramenti concreti per i lavoratori del settore.

Per segnalazioni dalle filiali, contributi, consigli, critiche e per collaborare al prossimo numero di questo foglio informativo sapcre@tiscali.it

CGIL WE WANT RESPECT vogliamo rispetto



Coordinamento Regionale Esselunga Filcams CGIL Lombardia - Dicembre 2010

Esselunga è una grande azienda italiana che ha avuto la capacità di innovare molto nel settore della grande distribuzione alimentare.

Il suo successo è dovuto sì al management che è stato al passo con i tempi e spesso li ha anticipati, ma anche all'impegno e alla fatica delle donne e degli uomini che ci lavorano.

La politica aziendale ha puntato molto sul rispetto e attenzione verso i clienti: rispetto e attenzione che vorremmo venissero rivolti anche alle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Quello che vorremmo è che in Esselunga, come in altre aziende, ci fossero relazioni sindacali serie. Deve finire una politica aziendale mirata al disconoscimento delle prerogative delle RSU e delle organizzazioni sindacali di categoria.

I diritti di cui oggi usufruiamo (ferie, malattia pagata, limiti di orario e straordinario ecc) sono il frutto delle lotte che

il movimento operaio a condotto sin dal primo '900. La storia del movimento sindacale ci ha insegnato che migliori condizioni di lavoro si sono sempre ottenute quando i lavoratori informati e consapevoli dei propri diritti e della loro forza hanno lottato uniti.

Abbiamo pensato che un foglio informativo che raggiunga tutte le filiali, possa essere uno strumento utile a far crescere la consapevolezza tra tutti i lavoratori di quelli che sono i propri diritti.

Il rispetto che chiediamo è quello delle leggi e dei contratti che regolano il mercato del lavoro e che a volte vengono ignorate o piegate con la scusa della produttività.

Il rispetto che chiediamo è soprattutto quello che è dovuto alle donne e agli uomini che dall'alba alla sera inoltrata tutti i giorni feriali e spesso anche la domenica e le festività lavorano nelle filiali Esselunga per soddisfare la clientela.

1000 ore di straordinario all'anno: PER L'AZIENDA È TUTTO REGOLARE

Dai dati forniti da Esselunga si rileva che a Milano ci sono un buon numero di lavoratori full time che superano le 500 ore di straordinario annue e altri che arrivano a superare le 1000. Part time che superano di molto il proprio orario d'obbligo senza ciò abbia comportato consolidamento. Insieme a Fiscascat e Uiltucs la Filcams ha chiesto all'azienda un confronto.

La risposta di Esselunga a oggi è stata "il ricorso allo straordinario è avvenuto su base volontaria e nell'ambito dei limiti di legge e di contratto".

Vediamo se è vero

DAL DLGS 8 APRILE 2003, N° 66:

art 4 co. 2 > "la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario"

art 5 co. 1 > "il lavoro straordinario deve essere contenuto"

art 5 co. 3 > "il ricorso a lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali"

Non ci risulta che né il contratto nazionale né quello integrativo diano all'azienda la possibilità di derogare tali vincoli nelle quantità richiamate.

**VOGLIAMO IL RISPETTO DELLA LEGGE
CHIEDIAMO TROPPO?**

LA sicurezza sul lavoro, LA PRETENDE CHI SI VUOL BENE

Questo lo slogan di una campagna pubblicitaria del ministero del lavoro e della sicurezza sociale promossa con l'alto patrocinio del Presidente della Repubblica.

Per noi tutelare salute e sicurezza negli ambienti di lavoro non significa solo ridurre il fenomeno infortunistico, ma intervenire anche per evitare che processi lavorativi che possano produrre con il tempo patologie più o meno invalidanti.

L'art. 2087 del codice civile è chiaro "L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro":

Il dlgs 81/08, così come il precedente 626/94, indicano nel datore di lavoro la responsabilità di attuare tutte quelle misure idonee a salvaguardare la **salute** dei propri dipendenti.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la salute come "stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia",

La legge affida ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza il compito di collaborare all'identificazione dei rischi e promuovere le soluzioni per ridurli

Lo statuto dei lavoratori da anche alle OO.SS. la possibilità di "con-

trollare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. intervenire per promuovere indagini e verificare applicazione delle norme"

Abbiamo rilevato che nelle procedure adottate da Esselunga a tutela della salute e sicurezza ci sono diversi aspetti discutibili e altri che riteniamo in contrasto con la normativa prevenzionale vigente.

Abbiamo quindi richiesto all'azienda un confronto sul tema conclusosi il 23 novembre a Milano.

L'INCONTRO CON L'AZIENDA (FRA SPERANZE E DELUSIONI)

Il 23 novembre scorso si è tenuto il previsto incontro fra la direzione Esselunga e le segreterie nazionali di Filcams, Fisascat e Uiltucs con la presenza di una delegazione di RLS aziendali, sui temi legati alla sicurezza ed al rispetto delle norme applicative contenute nel nuovo testo unico D.lgs. 81/08.

LE NOSTRE PROPOSTE ED I NOSTRI OBIETTIVI

Abbiamo proposto all'azienda un percorso finalizzato ad un maggior coinvolgimento dei RLS aziendali. L'obiettivo, ma anche l'aspettativa che nutrivamo era quella di cominciare ad affrontare tutte le questioni che abbiamo evidenziato e documentato di volta in volta sul mancato rispetto o inadempienze di norme e procedure previste dal testo unico, con la speranza di poter ricercare soluzioni condivise alle problematiche emerse.

LE RISPOSTE E LE PROPOSTE AZIENDALI

L'azienda ha esordito dichiarando che in Esselunga non esiste un problema legato ad inadempienze o al mancato rispetto di norme sulla sicurezza come da noi affermato. A loro dire sia le numerose ispezioni ricevute dalle ASL, sia l'andamento positivo degli infortuni sarebbero di conforto alle loro tesi, affermando di conseguenza di non essere disponibili ad aprire una contrattazione ulteriore con le Organizzazioni Sindacali su una materia che è già ampiamente definita dalla legge ritenendo che su questi temi si sia in presenza già di una "sovrà legislazione"!!!

L'unica disponibilità mostrata è riferita ad un generico impegno per un maggior coinvolgimento dei RLS, ma solo in riferimento ad aspetti informativi attraverso un modello unilaterale basato su riunioni collettive periodiche, e a progetti d'investimento sul sistema di prevenzione attraverso l'assunzione di risorse mirate allo scopo, commissionando inoltre ad una società specializzata l'elaborazione di proposte migliorative rispetto alla situazione attuale.

CONCLUSIONI

Dobbiamo purtroppo rilevare il persistere di un approccio negativo su questi temi (e non solo) da parte aziendale.

Di fondo permane una filosofia dove in funzione delle responsabilità che la legge attribuisce all'impresa, gli altri attori istituzionali fra cui i RLS sono relegati a un ruolo marginale. Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL-, hanno ribadito la volontà di mantenere aperto il confronto con la direzione Esselunga, alla ricerca di un accordo che veda riconosciuto il ruolo determinante dei RLS nella definizione delle scelte e nella gestione dei programmi attuativi aziendali sulla sicurezza.

Confermiamo l'impegno a sostenere e promuovere l'attività dei RLS nel difficile compito che li aspetta quotidianamente auspicando una fattiva collaborazione delle lavoratrici e lavoratori di Esselunga nel ruolo consapevole di vigilanza denunciando irregolarità e inadempienze laddove dovessero manifestarsi e con l'obiettivo per noi irrinunciabile di far rispettare quanto previsto dalle leggi e normative vigenti.

Vogliamo discutere oggi di prevenzione e non, tra qualche anno, di come ricollocare personale con ridotte capacità lavorative.

L' aumento dell'età per accedere alla pensione e l'incremento dei costi dell'assistenza sanitaria dovuti alla riduzione delle prestazioni fornite dal Sistema Sanitario Nazionale sono un dato di fatto. Se abbiamo deciso intervenire con determinazione sul tema è perché pensiamo che sollecitare le aziende a prendere misure preventive significa tutelare la salute dei lavoratori e quindi le loro capacità lavorative e i loro redditi.

Di fronte all'indisponibilità dell'azienda di consentire ai RLS di svolgere quel ruolo che la legge affida loro, che non è quello di meri certificatori delle scelte aziendali, le organizzazioni sindacali hanno il dovere di intervenire richiamando le aziende al rispetto delle normative di legge. Esselunga tra l'altro:

1. Continua a rifiutarsi di consegnare ai RLS copia del Documento di Valutazione del Rischio,
2. Non ha proceduto ad effettuare dal 2008 a oggi l'aggiornamento formativo previsto di 8 ore annue previsto per gli RLS
3. Non tiene in alcun conto le linee guida sui movimenti ripetitivi della regione Lombardia che hanno indicato nei "lavori ciclici che comportino l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) per più di 2 volte a minuto per almeno 2 ore" attività lavorative cui prestare attenzione nella valutazione del rischio. Sono ormai diverse le cassiere che accusano disturbi agli arti superiori e la letteratura scientifica ha già dimostrato un rapporto di causa effetto tra tunnel carpale e attività di cassa. Analoghi problemi dovuti ai movimenti ripetitivi si verificano in macelleria e salumeria
4. Non procede alla consegna immediata ai lavoratori dei certificati di idoneità lavorativa in occasione delle visite per sorveglianza sanitaria effettuate dal medico competente. Non sempre, poi, le eventuali limitazioni indicate dal medico competente vengono rispettate

5. Non procede ad una adeguata informazione e formazione dei lavoratori su tutte le materie indicate dal Dlgs 81/08. Lo stesso vale per i dipendenti che svolgono funzione da preposti ai quali non solo non vengono adeguatamente informati e formati sulle responsabilità anche penali connessi all'incarico ricevuto
6. Ha prodotto autonomamente (senza alcun coinvolgimento ne degli RLS ne degli OPP) libretti informativi forniti ai lavoratori che non contengono tutte le informazioni dovute. A volte l'attività svolta all'interno dei magazzini contraddice le stesse indicazioni di comportamento in essi indicati.
7. Ha strutturato l'esposizioni dei frutta e verdure sugli "sdraioni" senza aver verificato i rischi lavorativi connessi alla movimentazione necessaria

Secondo noi queste criticità, come tante altre che ci sono state segnalate, sono violazioni alla legge, secondo l'azienda no. Saranno gli organi di vigilanza ad esprimersi in merito.



Tutte le informazioni e le documentazioni su salute e sicurezza le trovate sul sito www.rlsfilcams-lombardia.org