



Federazione Regionale USB Toscana

## Unicoop Firenze :PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO UNICOOP FIRENZE GENNAIO 2020

Dopo aver richiesto formalmente a Unicoop la partecipazione al tavolo delle trattative per il rinnovo del CIA, di cui non abbiamo ricevuto risposta, abbiamo ritenuto opportuno buttare giù dei punti per noi importanti ai quali ci pare doveroso che Unicoop dia delle risposte. Questa è la piattaforma rivendicativa che i delegati USB hanno redatto per il rinnovo del C.I.A in Unicoop Firenze. E' stato un passaggio obbligato a fronte di una piattaforma presentata ufficialmente ai lavoratori dalle altre sigle sindacali che ci è sembrata priva di contenuti. Riteniamo che il modello contrattuale in Unicoop Firenze possa essere preso come spunto anche per altre realtà nazionali e quindi è importante specificare in modo puntuale i punti di forza per la tutela e la salvaguardia dei lavoratori.



Firenze, 15/01/2020

### **PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO UNICOOP FIRENZE GENNAIO 2020**

#### **PREMESSA:**

La riappropriazione del concetto di contrattazione di secondo livello è per noi importante come strumento di rivendicazione collettiva con la quale superare i limiti che il CCNL prevede.

Da tempo la contrattazione collettiva è stata svilita e subordinata alle esigenze datoriali, come rilevato nel Documento Politico sulla contrattazione integrativa aziendale presentato a livello nazionale da USB e del quale ne presentiamo una sintesi.

Sempre più spesso vediamo che le trattative vengono avviate partendo dalle proposte aziendali e non da quelle sindacali. Il modello di contrattazione sia nazionale che di secondo livello, è diventata una gabbia per ogni ipotesi di contrattazione rivendicativa.

Quello che le parti datoriali chiedono alla contrattazione di secondo livello è l'adeguamento totale alle esigenze di flessibilità e di subalternità, per questo, è importante non solo enunciare ma anche praticare una contrattazione e una vertenzialità non solo difensiva ma anche rivendicativa, capace, dove si creano le condizioni, di mettere in discussione i limiti dell'attuale modello contrattuale.

### **RELAZIONI SINDACALI:**

L'accesso delle RSA/RSU alle trattative di gruppo è sempre più esautorato a favore di contrattazioni dove spadroneggiano i sindacati firmatari del CCNL: la richiesta di relazioni sindacali e l'accesso alla contrattazione a tutti i livelli è un punto di resistenza a questa deriva. Auspichiamo una maggiore e più incisiva presenza alle trattative sindacali dei rappresentanti dei lavoratori eletti o individuati democraticamente e non nominati dalle strutture sindacali.

Si ritiene opportuno, come più volte auspicato da schieramenti politici e parti istituzionali, la nascita di una legge sulla rappresentanza sindacale tuttora inesistente.

### **ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:**

Riteniamo fondamentale il concetto che si debba far conciliare il tempo di lavoro con il tempo di vita senza la diminuzione del salario. Richiediamo quindi la conferma dell'orario del tempo pieno a 36h settimanali, la riparametrazione dei part-time sulle 36h, la eliminazione delle 40h settimanali e il ripristino del divisore convenzionale a 156.

In caso di turni continuativi, l'orario massimo giornaliero non deve superare le 7 ore (più 15 minuti di pausa obbligatoria per legge). Per i contratti part-time non deve essere inferiore alle 4 ore giornaliere. Il limite massimo di uscita per i turni mattutini è alle ore 14:00 e il limite minimo di entrata per i turni pomeridiani alle ore 13:00.

Il tempo di vestizione, come riconosciuto da recenti sentenze, deve essere considerato tempo di lavoro a tutti gli effetti, valido per tutti i lavoratori di tutte le unità produttive della cooperativa, al di là delle singole differenze contrattuali. Consideriamo superato inoltre il regolamento aziendale del marzo 2019 su questo tema, perchè contrario alle normative igienico sanitarie.

La programmazione degli orari di lavoro deve essere effettuata su base mensile, tenendo conto delle esigenze del lavoratore e non solo dell'azienda.

Per quanto riguarda i contratti che prevedono la flessibilità con orari ben definiti, questi devono essere rispettati e qualsiasi variazione deve essere sottoposta e approvata dal lavoratore. I contratti flessibili dove non ci sono orari ben definiti, questi devono essere presentati al lavoratore almeno 15 giorni prima. Si ribadisce la possibilità di recedere dalla clausola di flessibilità per qualsiasi esigenza del lavoratore.

Si richiede l'introduzione del part-time a 30h superando la sperimentazione e riconoscendolo come tipologia contrattuale.

### **SALARIO:**

Riteniamo opportuno inserire elementi retributivi aggiuntivi della paga base per tutti i lavoratori su base mensile, pari a 120 euro lorde al 4° livello.

Si richiede il riconoscimento delle mansioni come attività realmente svolte e il giusto inquadramento dei livelli e relative indennità.

Il salario variabile dovrà tornare ad essere un elemento che contraddistingua i reali valori di

una cooperativa, dovrà cioè essere calcolato non più in base alla presenze in ore escludendo malattia, infortuni, congedi parentali, donazioni di sangue, ecc., ma dovrà

essere erogato a tutti i lavoratori in uguale misura anche se assenti.

Il lavoro festivo deve continuare ad essere retribuito come lavoro straordinario.

Reinserire il 4 novembre come festività.

Siamo contrari ad ogni forma di introduzione di welfare aziendale in sostituzione del salario, riteniamo che debba essere casomai una possibilità da scegliere.

### **MERCATO DEL LAVORO E PRECARIETA' :**

Riteniamo opportuno che in questo Integrativo si possa superare i contrasti introdotti dalla recente legge Fornero e dal Jobs Act reintroducendo le vecchie tutele dell'art.18.

Unicoop Firenze deve impegnarsi in concreto a ridurre per tutte le tipologie contrattuali, compreso il lavoro in somministrazione, le percentuali massime dei tempi determinati e causali previste da CCNL.

I lavoratori con contratto part-time che non hanno scelto volontariamente il contratto parziale, devono avere il riconoscimento e la stabilizzazione dell'orario effettivamente svolto fino al riconoscimento del tempo pieno.

Riteniamo opportuno che per le stabilizzazioni da PT a FT valga l'anzianità di servizio / matricola e non più il monte ore di straordinario, svincolando la stabilizzazione dei lavoratori dall'assoggettamento datoriale.

Siamo contrari ad ogni forma di appalto e chiediamo altresì la reinternalizzazione di tutte le attività fino ad oggi concesse a ditte esterne considerando l'appalto come mera forma di

sfruttamento.

Riteniamo opportuno che si debbano individuare figure di responsabilità all'interno dei propri organici qualora ci siano le prerogative, piuttosto che attingere a figure esterne alla cooperativa, in maniera tale da dare spazio e valorizzare anche con percorsi di formazione specifica i dipendenti, accrescendo le loro professionalità.

### **INFORTUNIO E MALATTIA:**

In riferimento al nuovo regolamento aziendale entrato in vigore a marzo 2019, riteniamo utile sottolineare una netta distinzione tra l'evento della malattia e quello dell'infortunio rispettando le fasce orarie di controllo solo per quanto riguarda la malattia.

Non condividiamo il passaggio riportato nel nuovo regolamento aziendale dove dice: "Eventuali assenze brevi per malattia, ovvero per un massimo di 3 giorni, ripetute e con frequenza irregolare e/o contigue a festività e riposi, potranno essere oggetto di valutazione da parte del datore di lavoro."

I primi tre giorni di malattia devono rimanere retribuiti al 100%.

### **FONDO DI PRIMO SOSTEGNO:**

L'associazione "Claudio Pierini vive" oltre che un omaggio alla memoria di Claudio, ha lo scopo di realizzare il "FONDO DI PRIMO SOSTEGNO", una sorta di mutualità che fornisce un aiuto immediato a quei colleghi che si trovano in chiare e comprovate difficoltà economiche per motivi di salute. Riteniamo opportuno incrementare questo fondo e le iniziative ad esso legate.

### **SICUREZZA:**

USB ritiene di fondamentale importanza l'argomento sicurezza e salute dei lavoratori individuando la figura di RLS anche al di fuori delle rappresentanze sindacali. Il delegato

RLS deve essere a conoscenza delle normative contenute nel testo unico 81/08 e ciò non può essere prerogativa delle sigle sindacali.

Riteniamo opportuno individuare un numero di RLS maggiore nelle unità produttive così come previsto dalla normativa vigente, soprattutto nelle unità produttive con più di 200 dipendenti (es. Super Store).

Un argomento di fondamentale importanza che necessita di essere monitorato riteniamo sia lo "stress lavoro correlato" legato alla gestione dei ritmi e dei tempi di lavoro, pause e riposi.

L'introduzione di nuove tecnologie nelle barriere casse dei punti di vendita, dotati adesso di schermi touch e sprovvisti di tastiera, devono rientrare tra i video terminali con una valutazione adeguata dei rischi.

### **TELELAVORO:**

Grazie alle tecnologie digitali e soprattutto la connettività Internet è auspicabile aprire un progetto di reale introduzione e diffusione del telelavoro per i lavoratori degli uffici, o nei reparti dove questo fosse possibile, intendendo con telelavoro un lavoro che si svolge a distanza da una postazione fissa sita in un luogo diverso dalla sede aziendale di appartenenza, che sia una postazione fissa in luogo facilmente raggiungibile o la propria abitazione.

FIRENZE, 15 GENNAIO 2020