



Commercio, vigilanza e servizi

Rinnovo dell'Integrativo Aziendale Unicoop Tirreno

Le prime proposte di Usb.



Roma, 08/10/2019

In data 17 settembre, Unicoop Tirreno ha comunicato alla nostra O.S. la disponibilità a discutere il rinnovo del contratto integrativo Usb ha risposto prontamente e, dopo aver consultato i lavoratori, farà le sue proposte.

In linea con quanto fatto fin'ora, la piattaforma sarà rivendicativa e non subordinata alle esigenze aziendali, nessuna deroga peggiorativa al CCNL e alla legge verrà accettata.

La proposta di piattaforma si concentra su partecipazione, orario e salario, precarietà e sicurezza.

Partecipazione

La piattaforma deve nascere all'interno di un rapporto stretto con i lavoratori, attraverso una

vera e propria inchiesta per individuare tempi e modalità. L'inchiesta deve tenere conto delle esigenze di tutti i lavoratori: sarebbe un errore privilegiare, anche in modo involontario, la parte organizzata con noi.

A questo proposito, dobbiamo coinvolgere in modo diretto i lavoratori in tutte le fasi di trattativa sindacale, a partire dalla vertenza, all'approvazione o meno di un eventuale accordo, fino al rinnovo contrattuale. Un coinvolgimento non solo formale: ai lavoratori devono essere forniti gli strumenti conoscitivi e pratici per una partecipazione consapevole e attiva.

L'ostracismo di altre sigle sindacali alla partecipazione di Usb allo stesso tavolo, fra gli altri motivi, verte proprio sulla "riservatezza" che queste pretendono, sottoponendo, solo in fase definitiva ai lavoratori, un pacchetto blindato da prendere o lasciare.

Le relazioni sindacali, con particolare importanza per quelle di p.d.v., sono una base indispensabile per garantire la partecipazione di tutti i lavoratori.

Salario e Orario

E' un dato di fatto che gli attuali modelli di contrattazione non permetterebbero di chiedere aumenti salariali veri slegati dalla produttività. Per questo, è prioritario non limitarsi ad una semplice gestione, magari anche buona, delle regole imposte, ma rivendicare il riconoscimento di aumenti stabili con elementi retributivi aziendali aggiuntivi.

Il salario variabile non deve subire alcun peggioramento, rispetto a quanto già acquisito nella precedente contrattazione, non solo in termini quantitativi, ma qualitativi e di discrezionalità da parte delle aziende. Dobbiamo contrastare qualsiasi tentativo di legare il salario variabile al singolo lavoratore, come ad esempio la questione delle assenze/presenze individuali (malattie, infortuni, congedi parentali,...) in modo da non fornire ulteriori elementi di diversificazione e contrasto.

Non accettiamo alcuna forma di sotto inquadramento, effettuata tramite l'introduzione di

livelli intermedi o salario di ingresso, peggiorativo per i neo assunti.

I passaggi di livello devono essere gestiti con criteri oggettivi, limitando al massimo le decisioni unilaterali dell'azienda.

In generale, siamo contrari alle varie forme di welfare aziendale. Rivendichiamo però il diritto dei lavoratori di scegliere fra salario e welfare, senza alcuna discriminazione per tale scelta.

A parità di salario deve essere ridotto l'orario di lavoro. A partire da qui, contrastiamo ogni giorno il meccanismo della flessibilità, che dilata di fatto la giornata lavorativa oltre le ore effettivamente riconosciute e stabilite. Poniamo la massima attenzione a tutte le forme, anche definite volontarie, di flessibilità in entrata o in uscita. L'organizzazione dei turni deve essere programmata e comunicata con cadenza almeno bisettimanale in modo da consentire la corretta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Rifiutiamo l'organizzazione dei turni non compatibile con il Testo Unico su salute e sicurezza, come i turni centrali dalle 9.00 alle 15.00 (ad esempio), che non consentono la necessaria pausa per il recupero fisico.

Il tempo di vestizione, come riconosciuto da recenti sentenze, deve essere tempo di lavoro a tutti gli effetti, valido per tutti i lavoratori al di là delle singole differenze contrattuali.

I permessi Legge 104/92 non possono essere soggetti a programmazione obbligatoria.

Respingiamo l'introduzione delle ferie solidali: nessuno deve rinunciare a un diritto indisponibile, al contrario devono essere introdotti permessi aggiuntivi per gravi motivi.

La contrattazione deve prevedere, almeno per una quota di lavoratori, la possibilità di passaggio, anche temporaneo, da tempo pieno a part time.

La fruizione di riposi (RoI) e ferie deve essere programmata tenendo conto soprattutto delle esigenze del lavoratore, e non solo dell'azienda, pertanto devono essere comunicate in tempi congrui, rispettando le richieste dei dipendenti.

Precarietà

Sono da ridurre, per tutte le tipologie contrattuali compreso il lavoro in somministrazione, le percentuali massime dei tempi determinati e causali previste dal CCNL

Contrastiamo qualsiasi orario part time al di sotto delle 4 ore giornaliere.

I part time involontari devono avere la stabilizzazione dell'orario effettivamente svolto e l'adeguamento delle ore fino al riconoscimento del tempo pieno.

Incentiviamo l'introduzione di liste di precedenza nella trasformazione dell'orario di lavoro, in modo da svincolare la stabilizzazione dei precari dall'assoggettamento datoriale.

In caso di appalti, o cessioni di ramo d'azienda, la nostra posizione è netta: assoluta contrarietà. Facciamo riferimento sia alle condizioni dei lavoratori in appalto sia alla possibile perdita di potere da parte degli stessi lavoratori dell'azienda madre.

Sicurezza

La questione salute e sicurezza non può essere ristretta alla sola figura dell'Rls, tutta l'organizzazione sindacale, con i propri delegati, deve riappropriarsene.

Rifiutiamo l'elezione dell'Rls nelle sole rappresentanze sindacali. Il primo requisito di questa figura deve essere la conoscenza e l'esperienza in salute e sicurezza e non certo la rappresentanza sindacale.

È necessario monitorare l'assegnazione delle mansioni usuranti per evitare il controllo unilaterale da parte dell'azienda.

Poniamo molta attenzione allo stress lavoro-correlato, in quanto non soggetto a sorveglianza sanitaria: viene ignorato dalle aziende, esponendo i lavoratori a patologie psicofisiche di forte impatto sulla vita quotidiana.

Fra le tante problematiche relative a salute e sicurezza sottolineiamo anche lo spostamento manuale dei carichi, il microclima e la dotazione dei Dpi. Questi ultimi devono essere integri, singoli dove necessario e funzionali. Troppe volte i Dpi forniti non sono specifici alle caratteristiche fisiche proprie del singolo lavoratore, tanto da risultare non solo scomodi, ma dannosi.

L'utilizzo di strumenti di lavoro innovativi, come il telelavoro, deve essere sempre discussa con le Rsa.

Massima attenzione all'introduzione di nuove tecnologie e automatismi che cambiano radicalmente l'esposizione a rischio dei lavoratori (le nuove casse, dotate di schermi touch e sprovviste di tastiera, rientrano fra i video terminali).

Qualsiasi forma di smart working e progresso tecnologico deve costituire una situazione di miglior favore per i lavoratori e non uno strumento in più di controllo datoriale o di esposizione al rischio.

Questi rappresentano i principi generali di una possibile piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo, che sarà resa definitiva solo dopo il confronto diretto con lavoratori e delegati. Usb non accetterà nessun rinnovo che non rispetti i punti sopra elencati e che non garantisca i livelli salariali e occupazionali.

Usb Commercio

Coordinamento Delegati Unicoop Tirreno