



Commercio, vigilanza e servizi

Usb presenta ad Unicoop Tirreno la piattaforma per il rinnovo dell'integrativo

La piattaforma, presentata a Firenze dal sindacato, punta su salario, organizzazione dei turni, stabilizzazione dei part time e sicurezza



Roma, 05/11/2019

Nella giornata di ieri, 4 novembre, Usb ha incontrato a Firenze i vertici di Unicoop Tirreno per presentare la propria piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. I punti qualificanti, su cui il sindacato, in accordo con i lavoratori, non è disposto a cedere, si concentrano su salario, organizzazione del lavoro, precarietà e sicurezza.

Salario

Usb è consapevole delle difficoltà reali, dovute ai modelli di contrattazione, di slegare il salario dalla produttività, queste però non possono frenare un'azienda come Unicoop Tirreno che deve riuscire a superarle. Devono essere previsti, per tutti i lavoratori, elementi retributivi aggiuntivi, a partire da un aumento mensile della paga base di 100 euro per tutti i lavoratori.

Il sindacato ha chiesto ad Unicoop Tirreno di porre maggiore attenzione su passaggi di livello e salario variabile che devono essere gestiti con criteri oggettivi, evitando quindi qualsiasi decisione unilaterale da parte dell'azienda.

In particolare, il salario variabile non deve subire alcun tipo di peggioramento, rispetto a quanto acquisito nella precedente contrattazione. Questo non deve più essere legato 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.

Come Usb siamo contrari a tutte le forme di welfare aziendale, rivendichiamo però il diritto del singolo lavoratore di scegliere fra salario e welfare, senza dover subire alcun tipo di discriminazione per tale scelta.

Orario e organizzazione del lavoro

Un'organizzazione equa dei turni e degli orari è uno dei punti centrali portati da Usb all'attenzione di Unicoop Tirreno, va fermato il rialzo degli obiettivi di produttività, che sta mettendo a rischio la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Per tutti i lavoratori, in caso di turni continuativi, l'orario massimo giornaliero non deve superare le 7 ore. Il termine della prestazione quindi deve coincidere con le ore 14.00.

In caso di orario part time questo non deve essere inferiore alle 4 ore giornaliere.

I lavoratori turnisti devono avere una riduzione dell'orario a parità di salario di otto ore annue, che saranno a disposizione del lavoratore.

La pausa retribuita deve essere estesa a tutti i canali.

Ci opponiamo alla cosiddetta flessibilità, in qualsiasi forma venga presentata (in entrata, in uscita, volontaria,...). Questa dilata, di fatto, la giornata lavorativa oltre le ore effettivamente riconosciute e stabilite.

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.

Nell'obiettivo generale di conciliare a pieno tempi di lavoro e tempi di vita, la programmazione di turni, permessi e ferie deve essere effettuata tenendo conto soprattutto delle esigenze del lavoratore, e non solo dell'azienda, pertanto deve essere comunicata in tempi congrui.

I tempi congrui per l'organizzazione dei turni è mensile, escludendo i turni spezzati.

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.

Il lavoro festivo deve essere retribuito così come previsto dal Ccnl attualmente in vigore, cioè come straordinario.

Precarietà

Unicoop Tirreno 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 dal Ccnl.

I lavoratori con contratti part time, che non hanno scelto liberamente il tempo parziale, devono avere il riconoscimento e la stabilizzazione dell'orario effettivamente svolto. Le ore giornaliere vanno progressivamente adeguate fino al riconoscimento del tempo pieno.

Unicoop deve introdurre liste di precedenza nella trasformazione dell'orario di lavoro, in modo da svincolare la stabilizzazione dei precari dall'assoggettamento datoriale.

Usb ha ribadito la propria netta contrarietà ad appalti o cessioni di rami d'azienda.

Sicurezza

Usb ha portato in discussione la fondamentale importanza della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dall'elezione dell'RIs, che non deve avvenire 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.

L'organizzazione dei turni non deve essere più effettuata in contrasto con il Testo Unico 81/08 o non garantirebbe la corretta tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Portiamo ad esempio, fra i tanti possibili, i turni centrali, dalle 9.00 alle 15.00, che non consentono la

necessaria pausa per il recupero fisico.

L'azienda deve inserire lo stress lavoro-correlato nella sorveglianza sanitaria. Questa tipologia di rischio viene spesso sottovalutata, mentre invece espone i lavoratori a patologie psicofisiche di forte impatto sulla vita quotidiana.

Unicoop Tirreno pone già molta attenzione alla questione salute e sicurezza, uno sforzo ancora maggiore però deve essere fatto, in tutti i siti produttivi, riguardo la movimentazione manuale dei carichi, il microclima e la dotazione ed ergonomia dei Dpi.

In molti punti vendita, l'azienda sta introducendo nuove tecnologie e varie forme di automatismi, questo deve andare di pari passo con una revisione completa dei Documenti di Valutazione Rischi (Dvr) in quanto è radicalmente diversa 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.

Il proficuo incontro con Unicoop Tirreno mostra già una discontinuità aziendale rispetto al passato che speriamo nel breve periodo si concretizzi ponendo maggiore centralità nelle relazioni sindacali sia al livello regionale sia di unità produttiva. Rsa e Rsu devono avere piena agibilità e accesso ai documenti sull'andamento del proprio punto vendita, in questo modo i rappresentanti sindacali potranno indicare le soluzioni concrete, coerenti alle specifiche esigenze del sito e dei lavoratori coinvolti. Le Rsa devono essere consultate in modo preventivo su qualsiasi cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che si tratti della mobilità interna al singolo pdv o della trasformazione, anche temporanea, del part time orizzontale in verticale.

La discussione con Unicoop Tirenno prosegue con il reciproco obiettivo di portare ad approvazione un integrativo aziendale che metta al centro le problematiche reali dei lavoratori sia in un contesto generale sia legato alle specificità del singolo punto vendita.

Usb intanto organizza le assemblee per portare all'attenzione dei lavoratori gli sviluppi.

Usb Commercio