



---

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

*Segreterie Nazionali*

## Comunicato ai lavoratori

Il giorno 28 Giugno e nella notte tra il 28 il 29 si è svolta la trattativa con Coop Estense per il contratto integrativo aziendale.

La trattativa non ha trovato una sintesi condivisa delle parti e Coop Estense ha dichiarato l'indisponibilità a continuare il confronto con i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questi i punti che sono stati affrontati in trattativa:

### **Relazioni sindacali**

Si è deciso di ripristinare il vecchio testo del contratto integrativo e di avviare successivamente una fase di revisione che aggiorni il testo.

### **Quadri direttivi**

La cooperativa ha dichiarato di voler rimandare a settembre la discussione su questo capitolo dando disponibilità ad incontrarci.

### **Organizzazione del lavoro**

È stato uno dei punti più critici della trattativa su cui non si è trovato un accordo.

Coop Estense chiede di eliminare il capitolo sull'organizzazione del lavoro e di demandare all'unità produttiva il semplice confronto sui criteri senza la possibilità di contrattare l'organizzazione del lavoro perché troppo vincolante per la produttività dell'impresa. Abbiamo dichiarato che l'organizzazione del lavoro non può essere considerata un vincolo ma che quei limiti sono essenziali alla conciliazione con la vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori. È evidente che un rinnovo già difficile è stato ulteriormente appesantito dall'evidente tentativo della Cooperativa di togliere qualsiasi potere contrattuale alle rappresentanze sindacali sull'organizzazione del lavoro, provando a confinarlo in procedure di confronto che non hanno nessun obbligo di raggiungimento di intese condivise, ma che lascia la cooperativa mano libera su orari, modifiche dei turni, numero di spezzati, riposo giornaliero e settimanale.

La cooperativa ha inoltre richiesto, e le organizzazioni lo hanno respinto, la possibilità di derogare, ripetutamente e per diversi motivi, al riposo giornaliero di 11 ore ritenendo normale garantirlo solo per 3 giorni a settimana.

Rispetto alla richiesta delle organizzazioni sindacali di rendere stabile la programmazione degli orari dei part-time al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la conciliazione dei tempi di vita la cooperativa ha dato soltanto la disponibilità a istituire una commissione che si prefissi questo obiettivo.

### **Incrementi di orario per il part-time**

La cooperativa ha dato disponibilità ad incrementare fino a 200 ore l'orario di lavoro per 750 part-time attraverso clausole elastiche e ad assumere 50 persone. Le organizzazioni sindacali hanno accolto favorevolmente questa proposta anche se la cooperativa ha dichiarato di voler assegnare unilateralmente ai singoli lavoratori gli incrementi d'orario pur dichiarando di dare di massima priorità ai lavoratori con orario annuo più basso.

La cooperativa ha inoltre respinto la richiesta delle organizzazioni sindacali di incrementare gli orari dei 67 part-time che oggi sono a 800 ore.

### **Lavoro domenicale e festivo**

Questo è stato un altro punto critico che ha determinato l'impossibilità di trovare un accordo: la cooperativa ha offerto la maggiorazione festiva e domenicale retribuita con il 50% per le prime 10 domeniche lavorate il 55% per le seconde 10 e il 60% dalla 21<sup>a</sup> domenica. A queste si aggiunge il 35% di maggiorazione qualora la prestazione venga fatta in straordinario o supplementare. Abbiamo chiesto alla cooperativa di poter incrementare queste maggiorazioni perché troppo distanti da quelle che venivano applicate soprattutto in Emilia, le uniche disponibilità trovate sono state nell'ambito dell'incremento del salario variabile in virtù della quantità di domeniche lavorate, seppur le organizzazioni sindacali hanno valutato la possibilità di trovare una mediazione in questo ambito la cooperativa ha dichiarato che tali incrementi dovessero comunque rimanere nei limiti percentuali di utile destinato al salario variabile. Abbiamo totalmente respinto questa possibilità in quanto non ci sarebbe un reale incremento della retribuzione per il lavoro domenicale ma semplicemente si andrebbe a togliere un pezzo di salario variabile da tutti i lavoratori per dedicarlo alle domeniche.

Si è poi deciso di verificare la possibilità di diminuire il carico individuale di prestazioni domenicali e festive dei singoli lavoratori e la cooperativa ha dato disponibilità dichiarando che si potrebbe limitare tali prestazioni a due su quattro o a due su tre nell'arco del mese demandando la definizione al confronto territoriale per verificare le necessità di presidio.

### **Ferie**

La cooperativa ha dichiarato di voler eliminare il titolo del contratto integrativo sulla programmazione delle ferie che stabiliva l'obbligo di garantire periodi continuati di ferie nel periodo estivo dichiarando che è insostenibile con le necessità di presidio e con l'organizzazione del lavoro. Le organizzazioni sindacali hanno dichiarato che la

garanzia di settimane di ferie attaccate nel periodo estivo è una regola irrinunciabile e quindi è stata respinta la richiesta di Coop Estense.

## **Mensa**

La cooperativa ha dichiarato di non voler più applicare quanto previsto nel Contratto Integrativo precedente.

## **Professionalità e IPR**

Anche questo è stato un titolo molto discusso su cui non si è trovato un accordo finale. Nonostante le note difficoltà su questa materia c'è stata la possibilità di fare un confronto aperto. Le organizzazioni sindacali hanno dichiarato la disponibilità a condividere un percorso sperimentale d'applicazione del IPR che potesse premiare i lavoratori con una valutazione positiva della prestazione ma non è stato possibile, anche in virtù della sospensione della trattativa, confrontarci pienamente sugli strumenti di valutazione.

Di massima è condivisibile che si valuti la prestazione lavorativa nell'ambito della conoscenza e della capacità di vendita del prodotto, dell'allestimento del banco o comunque su tutti quei criteri che non rischiano di valutare, quindi giudicare, le persone per quello che sono e non per come lavorano, criteri come l'igiene personale o la sobrietà di comportamento sono totalmente inaccettabili.

Per quanto riguarda la richiesta delle organizzazioni sindacali di mantenere una quota fissa di indennità di funzione e speciali di funzione la cooperativa l'ha accolta per un massimo del 50% medio dei valori precedenti. Le organizzazioni sindacali hanno dato disponibilità a mediare in questi termini ma è rimasta ancora da verificare la modalità di assegnazione delle indennità che secondo l'impresa verrebbero tolte, anche come ad personam, qualora venga cambiato ruolo agli addetti, praticando di fatto un demansionamento unilaterale.

Per tutti questi motivi sul sistema della professionalità e di riconoscimento del IPR non è stata trovata una soluzione.

## **Salario variabile**

Su questo capitolo si è trovata una possibile sintesi che divide il salario in due parti: una prima parte di salario variabile legato all'utile e al costo del lavoro e agli ammanchi inventariali, simile a quello precedente, da erogare a fine anno per un massimo di € 1000 sul raggiungimento degli obiettivi; una seconda parte di salario variabile staccata dal resto e basata su obiettivi di vendite mensili che possa erogare quote di variabile da € 30 a € 50 al mese per tutti gli addetti fino ad un massimo di 600€ annue.

Non è stata però condivisa la scelta dell'impresa di rendere questa parte mensile una indennità e non una quota di salario variabile, alternativa all'IPR, e non raggiungibile, dai lavoratori che concorrono per l'IPR. Inoltre, chi ha l'insufficienza nella scheda di

valutazione contribuisce comunque al raggiungimento degli obiettivi di vendita del reparto o del Punto Vendita e non può essere discriminato.

### **Salario fisso aziendale**

Nonostante la richiesta delle organizzazioni sindacali di mantenere vigente questo istituto anche per i nuovi assunti la cooperativa ha dichiarato la totale indisponibilità.

Abbiamo valutato la possibilità di mediare su questa parte destinando ai lavoratori che non hanno premio aziendale fisso una quota maggiore di salario variabile oltre i limiti dell'utile aziendale. Questa richiesta però alla fine non è stata condivisibile perché ulteriormente penalizzante per i lavoratori vista la mancanza di un equilibrio complessivo su tutti gli altri istituti.

Da ultimo è incomprensibile l'indisponibilità della cooperativa a mantenere aperto il confronto con le organizzazioni sindacali per rinnovare il contratto integrativo oltre la data del 30 giugno visto che le trattative per il rinnovo del contratto nazionale non sono ancora iniziate e visto che non c'è nessuna scadenza di integrativo che pesa sulla trattativa visto che ad oggi la cooperativa applica un suo unilaterale regolamento. Inoltre su alcuni capitoli come relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, lavoro domenicale e quadri direttivi la stessa cooperativa ha dichiarato di voler rimandare il confronto ed è evidente quindi che i tempi a disposizione per il confronto ci sono ancora. La cooperativa ha dichiarato che il limite del 30 giugno per la conclusione trattativa è stato deliberato dal consiglio dell'impresa.

Le organizzazioni sindacali chiedono a Coop Estense di rivedere questa decisione per non sprecare il percorso fin qui fatto è di mantenere aperto il tavolo di trattativa, tornando con un mandato più ampio a trovare soluzioni in particolare su maggiorazioni domenicali, incrementi dei part time anche per il sud, salario fisso aziendale, quote di utile da destinare al variabile e IPR.

Verrà avviata nel frattempo una campagna unitaria di assemblee per aggiornare le lavoratrici ed i lavoratori sullo stato della trattativa.

Le Segreterie Nazionali  
FILCAMS/CGIL- FISASCAT/CISL – UILTuCS-UIL

Roma, 1 luglio 2013