



---

## FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

### Segreterie Nazionali

#### **IPOTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CIA DI METRO ITALIA C&C**

Tutto il commercio sta attraversando una grande trasformazione dovuta all'importante crisi economica che oltre ad aver ridotto il potere di acquisto dei consumatori ne ha modificato le abitudini; inoltre si sta verificando una rivoluzione digitale che sta impattando su tutti gli aspetti della vita sociale ed economica.

Il mercato del Cash & Carry è altrettanto cambiato e Metro Italia sta attuando una riorganizzazione profonda, centrata sul mercato dell'Horeca e sullo sviluppo della Delivery. La riorganizzazione avviata ha inciso fortemente sulle lavoratrici e sui lavoratori sia in termini occupazionali che organizzativi e professionali. Si registra una forte contrazione dell'occupazione sia in termini di tempi indeterminati che nel lavoro supplementare e straordinario nonché nelle assunzioni a tempo determinato, ed è palese un generalizzato peggioramento delle condizioni di lavoro.

Le organizzazioni si pongono l'obiettivo di governare il processo di trasformazione dell'impresa al fine dare risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, al loro salario, alla loro prestazione lavorativa e alla garanzia dei livelli occupazionali. In questo quadro la contrattazione integrativa assume un ruolo fondamentale, anche in virtù delle incertezze che permangono nella contrattazione nazionale a causa della mancata applicazione del CCNL di settore e il conseguente mancato riconoscimento di aumenti salariali.

La presente ipotesi di piattaforma, condivisa unitariamente con i delegati di Filcams CGIL, Fisascat Cisl e UILTuCS viene quindi sottoposta alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori per essere approvata e raccogliere i contributi che i dipendenti di Metro Italia C&C vorranno porre alle rappresentanze.

#### **RELAZIONI SINDACALI**

Le regole che determinano le relazioni sindacali sono il fulcro della rappresentanza collettiva e per questo le organizzazioni sindacali si pongono l'obiettivo di migliorarle ed implementarle.

- Oltre alla consegna e alla presentazione del bilancio consuntivo a livello nazionale è importante che su questo gli incontri nazionali dedichino momenti di confronto sia a consuntivo che a preventivo
- Il livello di unità produttiva è il luogo dove si deve svolgere il confronto inerente l'organizzazione del lavoro, un confronto che deve essere in capo alle RSU.
- le RSU e le strutture sindacali territoriali devono essere in condizioni di avere in modo compiuto le informazioni necessarie a svolgere il proprio ruolo. In particolare si chiede che i dati dell'organico, del supplementare, dello straordinario e dei tempi determinati siano forniti in un formato consultabile e divisi per singolo reparto anche al fine di rendere cogente il confronto sulla stabilizzazione delle ore dei part time.

#### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

La contrazione degli organici ha generato una forte richiesta di flessibilità da parte dell'impresa.

È stata inserita nei punti vendita la figura del *jumper*, lavoratori su cui vengono scaricate le flessibilità organizzative. È necessario avviare un confronto dettagliato per delineare le caratteristiche di queste figure recuperando il rispetto della mansione di assegnazione anche in virtù delle ripercussioni in ambito salute e sicurezza.

Complessivamente le organizzazioni sindacali respingono sistemi di flessibilità incontrollata che non rispettano la professionalità dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita.

È utile confrontarsi sui ruoli all'intero dell'impresa al quale viene riconosciuta un'autonomia gestionale tale che non sia prevista la timbratura in entrata e in uscita.



---

## FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

Il lavoro domenicale incide fortemente sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori, le organizzazioni sindacali intendono preservare l'attuale sistema di regole vigente e di intervenire contrattualmente al fine di concedere il più alto numero di riposi domenicali anche alle nuove generazioni di lavoratori. Al pari è necessario estendere a tutta la platea di lavoratori la possibilità di godere di sabati liberi. Le rappresentanze chiedono inoltre di estendere i minuti pagati a tutti i lavoratori che per esigenze dell'impresa sono adibiti a svolgere la chiusura cassa.

### **DELIVERY**

Considerato il ruolo strategico che la delivery ha assunto per l'impresa, in continuità con quanto fatto nell'ultimo rinnovo del CIA, è importante implementare i momenti di informazione e di confronto sul servizio sia a livello nazionale che decentrato.

- Avere informazioni preventive su progetti di investimento o disinvestimento sia a livello nazionale che locale con particolare riferimento al lavoro fatto direttamente e quello affidato a terzi.
- Avere informazioni dettagliate su quali e quante sono le società terze che attraverso contratti di appalto o di servizio lavorano alla delivery, con dettaglio specifico sulla contrattazione nazionale applicata e sulla quantità di lavoratori coinvolti, tale norma deve essere estesa anche oltre il perimetro della delivery.
- Deve inoltre essere prevista una procedura di informazione in caso di modifiche sostanziali del servizio affidato a terzi (ex. cambio, riduzione o cessazione dell'appalto)

### **SALARIO VARIABILE**

L'attuale sistema di salario variabile è eccessivamente legato agli obiettivi autodeterminati dall'impresa che sono risultati nel triennio di vigenza diffusamente irraggiungibili.

È necessario quindi rivedere i criteri del sistema incentivante:

- Il criterio basato sulla rilevazione della soddisfazione del cliente deve prevedere un meccanismo che riconosce una quota di premio in caso del miglioramento dell'anno precedente.
- Il criterio della quota di clienti A e B deve essere rivisto in virtù della vocazione dei singoli punti vendita e territori, e integrato con le modifiche avvenute nella logica di piazza.
- Il criterio delle vendite deve essere abbandonato e sostituito da obiettivi che siano preventivamente oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali per verificarne la raggiungibilità, a riguardo è utile un confronto con l'impresa sui criteri a cui sono legati gli obiettivi dei capi al fine di rendere equo il sistema incentivante tra tutte le lavoratrici e i lavoratori Metro.
- È importante incrementare la quota di salario variabile con particolare attenzione ai lavoratori che non hanno riconosciuto il premio fisso aziendale.

Roma, 11 settembre 2018