



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

IPOTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO GRANDVISION

Le OO. SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, insieme con il coordinamento nazionale delle strutture sindacali e della rappresentanze sindacali aziendali, sottopongono alla valutazione dei dipendenti di GrandVision questa ipotesi di piattaforma per addivenire alla firma del primo accordo integrativo aziendale come previsto dal CCNL vigente.

La recente fusione societaria rende GrandVision Italia sempre più “compatta” ed importante, con un numero di occupati che ha superato i 2 mila e duecento lavoratori. Questa piattaforma nasce in un momento allo stesso tempo importante, ma anche critico per lo sviluppo e le prospettive dell’azienda in Italia.

Le OO. SS. firmatarie sono convinte che è arrivato il momento di un salto di qualità nelle relazioni sindacali in azienda, cosicché si faccia un passo in avanti rispetto a quanto avviene oggi, giacché le relazioni sindacali sono limitate all’espletamento degli incontri annuali previsti dal CCNL, mentre l’azienda attua una politica di continua riorganizzazione che prevede nuove aperture, ma anche chiusure di negozi e punti vendita che vengono gestiti attraverso la politica dei “trasferimenti”, senza attivare alcuna forma di confronto preventivo con le OO. SS. sia aziendali, che territoriali, che nazionali - a seconda dell’impatto e della localizzazione di dette azioni - . In questo modo, si crea una inquietudine, una incertezza e si violano diritti e tutele riconosciuti ai lavoratori dalle procedure collettive previste dalla legge e dai contratti.

Per tutti questi motivi e con l’obiettivo di dar vita ad una forte ripresa di iniziativa sindacale, sostenuta dalle lavoratrici e dai lavoratori di Grandvision, abbiamo scelto di predisporre una piattaforma rivendicativa con l’obiettivo di definire il primo contratto integrativo aziendale.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si ribadisce – in applicazione del vigente ccnl Tds (confcommercio) che, una volta l'anno, l'azienda incontrerà le OO.SS. per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo fornendo informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, relativamente a:

- 1) andamento economico e produttivo della società, prospettive di sviluppo e conseguenti politiche commerciali;
- 2) numero degli occupati e la loro articolazione per livelli di inquadramento e tipologie contrattuali (part time, full time, tempi determinati e indeterminati ecc.);
- 3) programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- 4) lavoro domenicale e festivo.

Su richiesta delle OO. SS. nazionali e territoriali potranno svolgersi incontri in date diverse e ricorrenti per confronti su problematiche specifiche, di negozio o di territorio, come definite al punto successivo.

RELAZIONI SINDACALI

- 1) Definizione delle materie da affrontare a livello nazionale e a livello territoriale e del rispettivo livello di interlocuzione;
- 2) in particolare a livello territoriale va sviluppato un confronto preventivo su: organizzazione del lavoro, turni e nastri orari, "mobilità territoriale", lavoro domenicale e festivo;
- 3) definire un sistema di rappresentanza sindacale, più estensiva rispetto a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal ccnl.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro in Grandvision deve essere finalizzata a favorire l'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti; una più equa ripartizione dei ritmi e carichi di lavoro, il miglioramento dell'efficienza, della produttività aziendale e della qualità del servizio offerto alla clientela.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro deve essere programmato su base mensile.

Qualora per esigenze improvvise ci siano variazioni dell'orario programmato e il personale full time sia chiamato a prolungare l'orario di lavoro oltre il tempo previsto, dette ore saranno recuperabili entro il mese solare. In ogni caso alle ore eccedenti le 8 ore giornaliere, anche se recuperate, sarà riconosciuta la maggiorazione per lo straordinario.

Per i lavoratori part time si rivendica:

- che l'orario sia oggetto di monitoraggio al fine di garantire ad ogni part time l'orario di lavoro previsto nel proprio contratto di lavoro e che si preveda ove necessario, oltre al riconoscimento economico delle ore supplementari e di straordinario effettuate, un programma, su richiesta dei lavoratori interessati, di consolidamento dell'orario;
- una organizzazione degli orari di lavoro che consenta ai lavoratori di recuperare il lavoro domenicale anche di sabato o di lunedì.

Per il lavoro domenicale si devono privilegiare i lavoratori che si offrano volontari, fermo restando che il lavoro domenicale, nelle determinazioni lì previste, è obbligatorio solo per chi lo abbia nella previsione contrattuale.

Per le mansioni oggi impropriamente effettuate contra legem dal personale si richiede all'azienda di ricorrere ad aziende specializzate del settore nel rispetto dei contratti collettivi nazionali in vigore e il ritiro della circolare destinata a tutti i dipendenti pubblicata il 10 novembre 2016 e reiterata in data 20 febbraio 2019.

SALUTE E SICUREZZA

Informativa sulla elezione degli RLS, loro attuale dislocazione territoriale, loro rielezione periodica attraverso un election day concordato con le OO.SS: nazionali.

Attuazione del Decreto 81/2008 e formazione specifica per ogni dipendente.

TICKET RESTAURANT

Si richiede per i lavoratori il riconoscimento di un ticket restaurant per il pasto giornaliero, quando l'orario di lavoro superi le 4 ore nell'arco della giornata.

FORMAZIONE

Si chiede all'Azienda di predisporre un percorso formativo utile a coinvolgere i dipendenti nelle diverse mansioni al fine anche di una crescita professionale.

LAVORO DOMENICALE

Si richiede, nell'attuazione di quanto previsto al punto ORARIO DI LAVORO, che la copertura del presidio dei punti vendita aperti la domenica avvenga prioritariamente su base volontaria, con una programmazione che garantisca una equa rotazione del personale.

Inoltre al punto ORARIO DI LAVORO si richiede di aumentare la maggiorazione per il lavoro domenicale prevista dal vigente CCNL

SALARIO VARIABILE

Si chiede di definire un premio variabile basato su parametri di redditività e di produttività, detassabile secondo le vigenti disposizioni.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà validità di tre anni e rimarrà in vigore fino al suo rinnovo.

Bologna, 18 marzo 2019