


SUPERMERCATI PAM E GRUPPO PAM

PERCHE' SI SONO INTERROTTE LE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE?

- I "NODI" PRINCIPALI-

<p>Le proposte del sindacato nel corso delle trattative sulla base della piattaforma presentata PREVEDONO:</p>	<p>La "contro" piattaforma dell'azienda e le loro risposte che PREVEDONO:</p> 
<p>Riconferma quanto previsto dall'attuale C.I.A. Nostra disponibilità per gli <u>ex Superal</u> a portare l'orario settimanale a 38 ore a condizione di restituire i permessi individuali scambiati a suo tempo.</p>	<p>Nessuna riconferma di quanto previsto dall'attuale C.I.A.: modifica e/o rivisitazione di molti istituti, in particolare, superamento delle norme degli <u>ex Superal</u> (<u>orario a 38 ore senza restituire i permessi individuali e riduzione delle pause</u>)</p>
<p>Organizzazione del lavoro: confronti nei punti vendita in merito a orari, turni, finalizzati ad intese che tengano conto delle esigenze dei lavoratori e dell'impresa. <u>Programmazione e distribuzione orari</u> in modo equilibrato, su base bisettimanale con esposizione il giovedì; orario part-time non inferiore alle 4 ore continuative; intervallo tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana non inferiore a un'ora e superiore alle tre ore, prestazione antimeridiana da concludersi non oltre le ore 14.</p>	<p>Organizzazione del lavoro: si a confronti su base territoriale ma senza alcun vincolo poiché è l'azienda che valuta l'organizzazione sulla base delle proprie esigenze. Nessuna programmazione ed esposizione degli orari bi settimanale ma solo la disponibilità ad una programmazione "di massima".</p>
<p>Domeniche: presentazione calendario annuo delle aperture nei punti vendita e confronti con i delegati e Org. Sindacali per definire i presidi minimi. Raccolta ogni tre mesi delle disponibilità volontarie dei lavoratori sia part-time sia tempo pieno, che sceglieranno se lavorare in supplementare, straordinario o ordinario. Raccolta disponibilità volontarie anche su piazza ove sono presenti più negozi. Sulla base delle disponibilità programmazione delle presenza adottando criteri di rotazione tra il personale, compreso i lavoratori assunti con l'obbligo del lavoro domenicale. Periodo natalizio: <u>riconferma maggiorazione 80%</u> sia in ordinario che in straordinario. Per le altre domeniche: <u>straordinario o ordinario</u> - fermo restando i trattamenti <u>ex Superal</u> - aumento delle % di maggiorazione perché lavorare la domenica è un disagio per tutti: con i seguenti scaglioni: da 1 a 3 domeniche 30%; da 4 a 7 il 45%; da 8 a 13 il 60%; dalla 14° in poi l'80%.</p>	<p>Domeniche: d'accordo a raccogliere le disponibilità volontarie ma se non bastano è l'azienda che decide chi obbligare al lavoro domenicale così come è l'azienda che decide se devono lavorare in ordinario o in straordinario. No all'aumento delle percentuali di maggiorazione, riconoscimento solo di quanto previsto dal CCNL sia per il periodo natalizio come per gli altri periodi dell'anno.</p>
<p>Salario fisso: Non era stata formulata alcuna richiesta in piattaforma perché da parte sindacale andava riconfermato quanto già previsto nel contratto integrativo. Alla richiesta dell'azienda, abbiamo dato disponibilità a rivedere i tempi di maturazione ed erogazione del premio per i nuovi assunti sulla base di quanto già concordato con altre imprese concorrenti.</p>	<p>Salario fisso: l'azienda ha effettuato la richiesta di mantenere <i>ad personam</i> quanto maturato solo per i vecchi assunti e <u>cancellazione totale per i nuovi assunti</u></p>
<p>Salario variabile: disponibili a valutare la proposta aziendale modificando però le soglie d'ingresso da loro indicate troppo limitative per accedere al premio; <u>eliminazione inoltre dello "scalone" relativo al margine operativo poiché qualora il risultato fosse negativo entro certe soglie, anche raggiungendo gli altri obiettivi, i lavoratori non percepirebbero nulla.</u> Disponibili a una eventuale moratoria per un anno vista la situazione di crisi atto.</p>	<p>Salario variabile: l'azienda ha riconfermato la sua proposta che consiste in tre parametri di punto vendita: produttività, vendite, margine operativo. Per ognuno è previsto un soglia alta d'accesso difficilmente raggiungibile anche a fronte di miglioramenti; a questi, si aggiunge la clausola "capestro" generale: un parametro legato al margine operativo dell'intera azienda (EBIT) che prevede una soglia d'accesso molto alta, che, se non raggiunta, fa decadere gli altri parametri anche se raggiunti dai lavoratori.</p>

Integrazione malattia Non era stata formulata alcuna richiesta in piattaforma perché da parte sindacale deve essere riconfermato quanto già previsto nel contratto integrativo cioè il mantenimento delle attuali integrazioni economiche per il periodo di malattia.	Integrazione malattia: l'azienda ha chiesto la cancellazione dell'integrazione malattia prevista dal contratto integrativo per i nuovi assunti
Ultrattività contratto integrativo: precisare che il contratto integrativo rimane in vigore sino a quando non sarà sostituito da altro accordo aziendale	Ultrattività contratto integrativo: NO ultrattività poiché non vogliono vincoli futuri e alla scadenza del contratto tutto può essere modificato
8 ORE (P.i.r) Permessi individuali retribuiti: Non era stata formulata alcuna richiesta in piattaforma perché da parte sindacale deve essere riconfermato quanto già previsto nel contratto integrativo cioè il mantenimento dell'attuale numero di permessi aggiuntivi.	8 ORE (P.i.r) Permessi individuali retribuiti: l'azienda ha richiesto la cancellazione di queste ore per i nuovi assunti

Le disponibilità sindacali per avvicinare le posizioni
NON sono state ritenute sufficienti dall'azienda

Ma alle disponibilità e alle proposte del Sindacato l'azienda cosa ha risposto?

Che **NON** possono essere abbandonate le posizioni su: Organizzazione del Lavoro, ultrattività del contratto, ridimensionamento degli ex Superal, eliminazione delle 8 ore di PIR e dell'integrazione di malattia per i nuovi assunti e che alcune richieste sindacali (premio fisso per i nuovi assunti e salario variabile per tutti) devono essere ridimensionate.

VALE A DIRE: NON POSSONO ESSERE DISCUSSI e TRATTATI CON I SINDACATI GLI ELEMENTI PIU' QUALIFICANTI E IMPORTANTI PER I LAVORATORI.

la posizione aziendale

contiene un obiettivo ancora più inaccettabile e preoccupante:

- avviare oggi, in una fase di crisi (in cui non è coinvolta solo PAM), un nuovo modello di contratto integrativo che tende a portare verso il basso le condizioni economiche e ad annullare la possibilità di contrattare le condizioni di lavoro (orari, turni, straordinari, lavoro domenicale) decidendo che il lavoratore è a disposizione dell'azienda.
- Alimentare le differenze tra i lavoratori dello stesso gruppo stabilendo tutele e condizioni economiche inferiori per i nuovi assunti come primo passo per arrivare a ridurre le condizioni di tutti.

PER DIRE NO A QUESTA IMPOSTAZIONE E RIPRENDERE SU ALTRE BASI LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO LE Segreterie Nazionali di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, unitamente al coordinamento delle RSU e RSA, hanno proclamato

8 ORE DI SCIOPERO le cui modalità saranno decise dalle strutture territoriali, dalle RSU o RSA, da effettuarsi entro il 30 novembre 2009