

# Distribuzione Cooperativa rinnovato il contratto

Riguarda 62 mila lavoratori di un comparto molto attivo, spesso leader nel settore del commercio alimentare e dei prodotti freschi.

Il lungo negoziato per rinnovare il contratto nazionale della distribuzione cooperativa è arrivato infine in porto dopo un'estenuante incontro finale iniziato il 29 giugno e concluso nelle prime ore di venerdì 2 luglio.

Filcams Fisascat Uiltucs e le associazioni delle imprese cooperative (Ancc e Ancd di Legacoop, Federconsumo Cci, Agci) hanno per la prima volta chiuso il contratto nazionale «con la volontà» espressa dalle associazioni cooperative «di arrivare alla conclusione del negoziato anche in assenza del rinnovo del contratto della distribuzione commerciale, del terziario e dei servizi».

Il fatto che il negoziato al tavolo della distribuzione cooperativa abbia continuato ad essere attivo, nel mentre che Filcams Fisascat Uiltucs proclamavano 24 ore di sciopero nelle aziende della distribuzione commerciale e del terziario, ha spinto Confcommercio a produrre mediazioni efficaci affinché fosse concluso anche il proprio contratto.

Il tavolo della distribuzione cooperativa ha dimostrato che può influire anche sulle scelte della grande distribuzione, infatti spinti dalla trattativa della distribuzione cooperativa, che andava avanti, hanno dovuto correre ai ripari per non subire uno sciopero mentre le cooperative chiudevano



il contratto.

Il nuovo contratto prevede un aumento salariale di 125 euro a regime, a cui vanno aggiunti i 14,46 euro erogati a partire dal gennaio 2003. In busta paga gli aumenti sono scaglionati con 35 euro questo mese, 37 euro da dicembre di quest'anno, 23 euro da luglio 2005, 30 euro da settembre 2006.

L'una tantum di 400 euro è pagata con 250 euro questo mese e con 150 euro a gennaio 2005.

I lavoratori con contratti part-time hanno diritto di priorità nel passare a contratti full-time. Particolare attenzione è riservata all'aumento delle ore di lavoro previste dai contratti part-time, la contrattazione aziendale è finalizzata all'au-

mento delle ore lavorate. Anche il campo dei diritti dei lavoratori part-time è stato particolarmente curato con il mantenimento di tutti i diritti "a persona intera" anziché "pro quota", cioè diritti in proporzione alle ore di lavoro settimanali.

Per i contratti di inserimento è stato definito un limite di conferma garantito del 75%, migliorando il limite del 60% previsto dalla legge e dall'accordo interconfederale.

È introdotta l'assistenza integrativa sanitaria per tutti. Per i quadri, che già ne disponevano, è migliorata. A proposito di quadri, è istituito un osservatorio circa le esigenze formative di questo livello, particolarmente pressato dalle innovazioni del settore.

L'apprendistato è di 48 mesi (la legge ne concede 72) e le conferme garantite del 70%. Per la malattia è riconfermata la totale copertura dell'intero periodo previsto con integrazione da parte dell'azienda.

Aumentati e diversificati i congedi parentali e i permessi per eventi familiari.

I contratti a termine godono di diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, le modalità saranno definite con contrattazione aziendale.

Infine, il contratto contiene una dichiarazione di responsabilità sociale dell'impresa cooperativa sul rispetto delle regole.

Il contratto ha validità dal 1 gennaio 2003 a dicembre 2006.

## Commercio, i punti qualificanti del nuovo CCNL

Il nuovo contratto stabilisce 125 euro di aumento salariale a regime per il periodo 2003-2006 a cui vanno aggiunti i 14,46 euro erogati a gennaio 2003.

In busta paga gli aumenti sono scaglionati con 35 euro questo mese, 37 euro da dicembre di quest'anno, 23 euro da luglio 2005, 30 euro da settembre 2006.

L'una tantum di 400 euro è pagata con 250 euro questo mese e con 150 euro a gennaio 2005.

L'aumento così definito, e nei tempi previsti dal protocollo del luglio '93, è determinato dal recupero del differenziale dell'inflazione per il biennio 2001-2002, recupero dell'inflazione reale 2003 al 2,5% e inflazione attesa per il 2004 pari al 2,3%, verifica entro marzo 2005 dell'andamento del biennio, stima per il biennio 2005-2006 di un tasso annuo del 2%.

Il contratto prevede l'informazione preventiva a livello aziendale per appalti, terziarizzazioni, esternalizzazioni, riorganizzazioni, utilizzo lavori atipici.

**L'apprendistato** è regolato sulla base della vecchia legge e prevede durate differenziate, da un minimo di 24 a un massimo di 48 mesi, a seconda dei livelli d'inquadramento limitato a 48 mesi e la quantità di conferma non deve essere inferiore al 70% per poter stipulare altri contratti in apprendistato. "Si apre ora una fase di verifica sulla congruità di tutte le assunzioni di apprendisti - sottolinea Capponi - avviate al di fuori del dettato contrattuale o degli enti paritetici previsti dagli stessi contratti, fenomeno che si è spesso verificato in questo settore nella nostra provincia, veicolato anche da interpretazione forzate fatte da talune associazioni di categoria".

Migliora il trattamento di malattia passando da 3 a 6 eventi morbosi l'anno, retribuiti al 60%.

**I contratti d'inserimento:** innanzitutto è stato chiarito cosa si intende con i due termini, specificazione necessaria poiché il contratto di inserimento comporta l'assunzione a due livelli sotto la qualifica normale e il reinserimento a un solo livello sotto, differenze sensibili anche nella durata del contratto; così come per la formazione, di 24 ore per l'inserimento e di 16 ore per il reinserimento; per questa tipologia in caso di assunzione a part-time l'orario non può essere inferiore al 50% del full-time e deve garantire il 60% di conferme.

**I contratti a part-time:** si confermano le vecchie norme, hanno precedenza nel passaggio a full-time e la possibilità di consolidare le ore di lavoro supplementare fatte nell'anno; sono regolate le clausole flessibili e elastiche e le percentuali di maggiorazione.

Sui **contratti a tempo determinato** si sono contenuti gli effetti devastanti della nuova legge, l'accordo prevede che i lavoratori assumibili siano, massimo, il 20% su base annua dei lavoratori in forza nell'unità produttiva; per l'avvio dell'attività sono previste, per dodici mesi, altre percentuali: 4 contratti per imprese fino a 15 dipendenti, 6 contratti per imprese da 16 a 30 dipendenti.

**Somministrazione di lavoro a tempo determinato** (ex lavoro interinale):

massimo 15% all'anno rispetto all'organico in forza nell'unità produttiva; anche in questa tipologia l'avvio d'attività gode di altre percentuali: 2 contratti fino a 15 dipendenti, 5 contratti da 16 a 30 dipendenti.

L'insieme di contratti a termine e somministrazione di lavoro non può essere superiore al 28% all'anno dell'organico in forza per unità produttiva. La contrattazione di secondo livello regolerà i diritti di precedenza.

Sul piano dei diritti sindacali: chiarito un problema d'interpretazione che ostacolava l'elezione delle Rsu e ai fini del calcolo del monte ore, diritto d'assemblea e elezione Rus o nomina Rsa i lavoratori a part-time sono computati nel numero dei dipendenti unità intere.

Miglioramenti nei congedi per motivi familiari, i permessi per lutto, per infermità, i congedi per formazione.

Definito un **codice sulle molestie sessuali**, precisati i compiti della commissione nazionale per le pari opportunità, commissione che avrà competenza anche in materia di mobbing. È introdotta l'**assistenza integrativa sanitaria** per tutti con finanziamento a carico delle aziende: le quote sono (a partire dall'1.9.2005) di 10 euro al mese per i lavoratori a tempo pieno e di 7 euro al mese per i lavoratori a part-time.

Per quanto riguarda la **previdenza integrativa** (FonTe è il fondo contrattuale di settore): dall'1.1.2005 la quota a carico delle aziende sarà pari all'1,05% calcolato sulla retribuzione utile per il computo del Tfr e dall'1.1.2006 salirà all'1,55%.

**I lavoratori stranieri** potranno cumulare le ferie del biennio.

## Studi professionali aumentano le retribuzioni

Siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del biennio economico.

Prosegue il processo di unificazione contrattuale del settore (CONSILP-CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA)

Dopo una lunga trattativa, il 28 luglio u.s. sono stati definiti gli incrementi economici per i dipendenti degli studi professionali per il 9° biennio (10 ottobre 2003 — 30 settembre 2005) unitamente alla armonizzazione degli scatti di anzianità che per tutto il Settore faranno riferimento a quelli, con valori più alti, già in vigore per i dipendenti a cui viene applicato il CCNL stipulato con Confedertecnica il 19 luglio 1993.

L'ipotesi di rinnovo prevede un aumento retributivo di 60 € al IV livello da riparametrare, unico per tutti i contratti.

Gli incrementi economici derivano anche da quanto realizzato mediante la definizione dell'armonizzazione della classificazione del personale (Classificazione Generale) con le seguenti caratteristiche:

- istituzione della voce non assorbibile "Elemento Nazionale Allineamento Contrattuale" da valere per i lavoratori già occupati ed inquadrati ai livelli 1°, 2° e 3° Super, ai quali veniva applicato il CCNL stipulato con Confedertecnica e che permette di mantenere l'eccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti CCNL sottoscritti con Consilp — Confprofessioni e Cipa.

- Un ulteriore incremento economico mensile pari a Euro 2,19, 26,90, 50,94 e 56,38 per i

lavoratori rispettivamente inquadrati ai livelli 3°, 4° Super, 4° e 5° ai quali si applicava il CCNL Confedertecnica e che permette di recuperare la differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti CCNL sottoscritti con Consilp-Confprofessioni e Cipa. L'ipotesi di Accordo con l'armonizzazione di istituti economici ed economici rappresenta un'ulteriore tappa del percorso di unificazione contrattuale del settore. In particolare oltre alla voci economiche si sono definite: La Sfera di Applicazione del CCNL, Il sistema di relazioni sindacali (Nazionale e Decentrato), la costituzione degli strumenti bilaterali (Ente

Bilaterale Nazionale, Commissione Paritetica, Gruppo per le Pari Opportunità), le modalità per l'avvio dell'attività operativa della C.A.DI.PROF., il titolo sulla Formazione, le normative per gli Stages, la Classificazione Generale.

Si è quindi convenuto nell'intesa di giungere in occasione della prossima scadenza contrattuale alla formulazione del "Testo Unico Contrattuale" ed entro il Marzo 2005 alla definizione degli Istituti inerenti il Mercato del Lavoro, alla determinazione delle materie e delle modalità per la contrattazione di 2° livello. In tale contesto sarà anche esaminata l'opportunità di inserire nella sfera di applicazione l'area delle professioni non regolamentate.

