

CGIL



WE WANT RESPECT vogliamo rispetto

Coordinamento Regionale Esselunga Filcams CGIL Lombardia n. 3 Febbraio 2011

P iù passa il tempo è più riteniamo azzeccato il nome che abbiamo dato a questo bollettino: **we want respect.**

Le segnalazioni che ci arrivano dalle filiali di esselunga ci dicono che molto c'è da fare non solo perché vengano conosciuti e rispettati i diritti che i lavoratori di questo paese hanno, ma soprattutto perché venga rispettata la dignità di tutti i lavoratori.

Il Codice Etico dell'azienda afferma che **"il gruppo esselunga si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali (ci mancherebbe ndr) e la dignità della persona"**.

Il clima di caserma che si vive in diverse filiali, i comportamenti di alcuni direttori o responsabili di area che vedono nell'urlo e nelle minacce a delegati e lavoratori elementi di affermazione di potere mal si addicono con l'obbiettivo dichiarato dall'azienda: **"il successo di ogni impresa è costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un clima di lealtà e fiducia"**.

Sappiamo che non è facile cambiare un clima che si è consolidato negli anni, ma ci proveremo.

Non è detto che ciò che non è mai stato mai lo sarà!

CODICE ETICO E APPLICAZIONE Dlgs 231/01 IN ESSELUNGA **SE SON ROSE FIORIRANNO!**

A fine gennaio abbiamo ricevuto una comunicazione riguardante il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs 231/2001 (126 pag.) adottato dal Consiglio di Amministrazione di Esselunga unitamente al Codice Etico e di Comportamento (8 pag.).

Nella comunicazione ci viene chiesto di prendere visione dei due documenti anche perché "la violazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento da parte dei dipendenti comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del modello".

Ora premesso che non tutti possono accedere ad intranet aziendale, ci pare difficile che qualcuno abbia il tempo per leggere le 136 pagine (126+8) durante le pause, quindi se veramente si vogliono rispettare gli impegni deliberati dal C.d.A il 25.11.2010, quantomeno la documentazione andrebbe fornita in forma cartacea a tutti i lavoratori.

A questo dovrebbe seguire un programma di formazione, che per quanto riguarda gli aspetti legati alla salute e sicurezza dovrebbe vedere la consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (art 50 comma 1 lettera d Dlgs 81/08).

Un programma di formazione che dovrà essere adeguato alle responsabilità che vengono messe in capo ai dipendenti. Responsabilità che sono proporzionali alla collocazione nella scala gerarchica dell'azienda dei singoli dipendenti e all'area di rischio in cui operano.

In attesa che l'azienda predisponga ed attui i relativi programmi di formazione sul sistema di organizzazione/gestione e controllo, nulla le vieta di applicare quanto scrive alla pagina 17 della parte speciale su salute e sicurezza: "eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base ai progressi tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte, magari a partire da quelli che indichiamo in ultima pagina.

FILCAMS REGIONALE LOMBARDIA

C.so di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano - tel.02/55025328 fax 02/5453423
www.filcams Lombardia.it - regionalelombardia@filcams.cgil.it

BUSTA PAGA

questa sconosciuta

Nel primo numero abbiamo parlato di FERIE e di come compaiono le ore in busta. Avevamo fatto una premessa sul **dove** compaiono: ferie ed u.p. sono, a tutti gli effetti, RETRIBUZIONE DIFFERITA e la loro regolarità nel maturare in quote mensili fa sì che si possano inserire a pieno titolo negli ELEMENTI FISSI.

Andiamo ad esaminare, una alla volta, le quattro righe di tabella che compongono la “testata” della nostra busta, ricordando che vi compaiono tutte quelle voci che nel corso della vita lavorativa rimangono immutate o hanno variazioni regolari e prevedibili, derivando da precise norme contrattuali.

PRIMA RIGA:

COD. AZ.LE	MATRICOLA	CODICE FISCALE	COGNOME AGGIUNTIVA	PERIODO	CALENDARIO
01010101	12345	GGNLRT13R12F405I	NOME LORETTA	02.11	SFALSATO

Contiene i dati identificativi. Ricordiamo l'importanza del Codice Fiscale, in virtù del fatto che l'Azienda è il nostro *sostituto d'imposta*, che trattiene le tasse e le versa per nostro conto.

E' importante anche notare la dicitura “*calendario sfalsato*”: com'è noto, straordinari, ferie, malattia e tutte le voci “variabili” di *questo* mese compariranno nel cedolino del *prossimo* mese; mentre la “competenza corrente”, ovvero la mensilità vera e pro-

pria, è quella relativa al mese appena concluso. Ciò è dovuto alla scelta, apprezzata da tutti, di pagare con puntualità all'ultimo feriale utile del mese: l'inclusione di malattie o straordinari necessiterebbe di conteggi che farebbero slittare il pagamento di una decina di giorni.

Così troverete, nella busta “02.11” la “competenza corrente del mese “02” e le voci variabili del mese “01”.

SECONDA RIGA:

CENTRO DI COSTO	LIV.	Q.	DATA DI NASCITA	DATA ASSUNZIONE	% RETR. P.T.	
001 - NEG	4	2	29/10/XX	10/08/94		NEG

La prima casella riguarda la nostra sede lavorativa. O meglio: il nostro “centro di costo”. E' importante sottolinearlo, perché a volte le due cose non coincidono: puoi essere “in prestito” in un certo negozio, ma avere un altro centro di costo. Può capitare di *pensare* di essere stati trasferiti, mentre in realtà siamo solo *temporaneamente* altrove!

Le caselle LIVELLO e QUALIFICA danno elementi propriamente detti “di inquadramento”. Dalla nostra **lettera di assunzione**, vediamo **come** siamo stati assunti, per diventare **cosa**: es., assunti al 5° livello per diventare ausiliare al 4°. Mansioni e competenze derivano dal Contratto Nazionale, dall'Integrativo e... da diverse cause: quella del livello è una delle questioni che creano più spesso vertenze e trattative, soprattutto nei reparti dove la specializzazione è più diffusa e il confine tra manodopera semplice e qualificata è molto sottile. Diversi sono anche i casi di “assistenti” o “addetti” che

svolgono, a tutti gli effetti, ruolo che richiederebbe inquadramento superiore; Contratto Nazionale e Codice Civile danno indicazioni in merito... e ne parleremo per esteso in un articolo a parte.

DATA DI ASSUNZIONE: importante saperla, perché interviene nel calcolo di alcuni elementi. Su tutti, ovviamente, per “anzianità” e relativi scatti, ma anche per la maturazione del premio aziendale (lo vedremo alla quarta riga, fra poco) e per il riconoscimento di altri diritti in occasione dei rinnovi contrattuali.

La casella accanto ci dice che percentuale applicare nel calcolo mensile della competenza corrente, delle ferie e di altri elementi differiti o non periodici (tredicesima, quattordicesima, salario variabile di fine aprile...). Nel nostro caso, la collega è full time ed ha la casella vuota; se fosse part time a 24 ore, nel riquadro “% RETR. P.T.” avrebbe “64” (ovvero: il suo orario contrattuale sarebbe il 64% di 37h e 30min, cioè 24h).

TERZA RIGA:

FERIE al	RESIDUE	MATURATE	GODUTE	DIFFERENZA	SETT.EQ.	U.P. al	RESIDUI	MATURATI	GODUTI	DIFFERENZA
01/11		14,44				01/11		2,67		

Non ritorniamo dettagliatamente sull'argomento: ricordiamo solo che FERIE ed U.P. sono evidenziati da 4 “contatori” (come quelli del gas!). Il RESIDUO ci ricorda la “differenza” con la quale abbiamo concluso l'anno precedente: compare nella busta 02 (la nostra) per la prima volta e rimane invariato per le undici buste successive, fino al calcolo della nuova differenza. Le MATURATE

sono le quote fisse mensili con cui accumuliamo le nostre ore (qui sopra è evidenziato il primo mese dell'anno; quindi 14,44 – ovvero un dodicesimo delle 173,33 ore che guadagniamo ogni anno). GODUTE sono le ore di cui abbiamo usufruito nel mese dettagliato in busta, DIFFERENZA è la nostra condizione attuale: RESIDUE + MATURATE – GODUTE.

QUARTA RIGA:

MINIMO	CONTINGENZA		ASS. SUPPL.	N.	IMP. SCATTI	A.P.A.	PREM. AZ.	TOTALE
921,46	524,22	11,22	11,36	5	103,30		92,96	1664,52

Il nostro **MINIMO** è stabilito dal Contratto Nazionale: è questa la base su cui si sommano gli aumenti derivanti dal suo rinnovo. La cifra che vedete (mai abbastanza alta!) è aggiornata con l'aumento di 20,00 euro - per un quarto livello - che abbiamo avuto con la competenza corrente dello scorso settembre (busta paga 09.2010). Questo è uno degli elementi più importanti del Contratto Nazionale: la sua funzione di *garanzia minima* per il settore. Si può aggiungere, discutere ed articolare in maniera diversa, ma alla base di un Contratto Nazionale c'è la volontà di tutelare anche chi fa il nostro stesso lavoro ma ha meno forza di noi.

La **CONTINGENZA** è un elemento distinto dal minimo solo perché proviene da accordi passati, il cui scopo era indicizzare parte della retribuzione per poter meglio adeguare il potere di acquisto. Il meccanismo è di fatto abbandonato dopo il 1991, ovvero alla determinazione dell'ultima Tabella delle Indennità di Contingenza (1.1.1990); da allora, il fatto che l'importo sia a tutti gli effetti congelato fa sì che venga sempre accorpato al Minimo.

Un po' più complesso spiegare da dove vengono le due cifre a fianco (terza e quarta casella): semplifichiamo dicendo che l'erogazione di 11,22 e l'**Assegno supplementare** (più propriamente detto Terzo Elemento Provinciale) di 11,36 provengono da Accordi Integrativi Regionali del 1997 con relative Tabelle allegate che "livellavano" le varie situazioni create con la definizione di un nuovo salario aziendale: la collega dell'esempio qui sopra, essendo già in forza nel 1997, si vede riconoscere euro 11,22 (21.719 lire, per un quarto livello) e 11,36 (22.000 lire, per i lavoratori in Milano e Provincia) per compensare perdite di reddito dovute al nuovo trattamento. Non vogliamo appesantirvi di numeri e nozioni, ma se vi interessa un po' di Storia della Contrattazione in Esselunga, fatecelo sapere: approfondiamo volentieri!

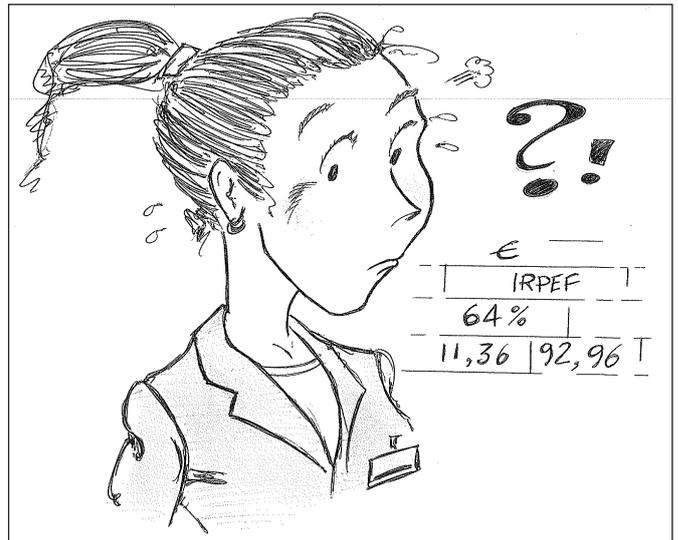
Dal Contratto Nazionale prendiamo anche gli **SCATTI DI ANZIANITÀ**: euro 20,66 (40.000 lire al quarto livello), che si sommano

con cadenza triennale a far data dall'assunzione, fino ad un massimo di dieci (euro 206,6 mensili). "...con decorrenza dal primo giorno immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità" (CCNL).

Saltiamo la casella successiva degli Assegni Personali Assorbibili (A.P.A.), *da contratti individuali*, ed arriviamo al PREMIO AZIENDALE. Il passo indietro, in questo caso, è più corto: col Contratto Integrativo 2004, ancora vigente, è fissato in 92,96 (al quarto livello) l'importo che la Contrattazione Aziendale *aggiunge* agli altri elementi mensili. Attenzione: anche in questo caso è importante l'anzianità! Per i primi 36 mesi non se ne ha diritto; dal 37° mese abbiamo il 20% (euro 18,59) e dal 48° mese l'importo intero.

Tutti gli elementi sulla quarta riga si sommano: il relativo **TOTALE** (ultima casella) diventa la **COMPETENZA CORRENTE**, ovvero la base sulla quale si sommeranno le variazioni mensili.

Da qui ripartiremo alla prossima puntata, per parlare (anche) di part time...



Gli stipendi dei lavoratori italiani secondo il rapporto 2010 dell'Eurispes, sono tra i più bassi dei paesi industrializzati

A parità di potere d'acquisto, il nostro paese occupa il ventitreesimo posto sui trenta paesi monitorati, con un salario medio netto annuo che ammonta a 21.374 dollari, pari a poco più di 14.700 euro. **Per la cronaca la retribuzione lorda di Sergio Marchionne nel 2010 è stata di oltre 4,7 milioni di euro**

Tra i paesi con il maggior salario medio netto annuo per un lavoratore senza carichi familiari si collocano tra i primi dieci: **Corea del Sud** (39.931 dollari), **Regno Unito** (38.147), **Svizzera** (36.063), **Lussemburgo** (36.035), **Giappone** (34.445), **Norvegia**

(33.413), **Australia** (31.762), **Irlanda** (31.337), **Paesi Bassi** (30.796) e **Usa** (30.774).

L'Italia con 21.374 dollari occupa invece la ventitreesima posizione, collocandosi dietro **Germania** (29.570), **Francia** (26.010), **Spagna** (24.632), e superando invece solo: **Portogallo** (19.150), **Repubblica Ceca** (14.540), **Turchia** (13.849), **Polonia** (13.010), **Slovacchia** (11.716), **Ungheria** (10.332).

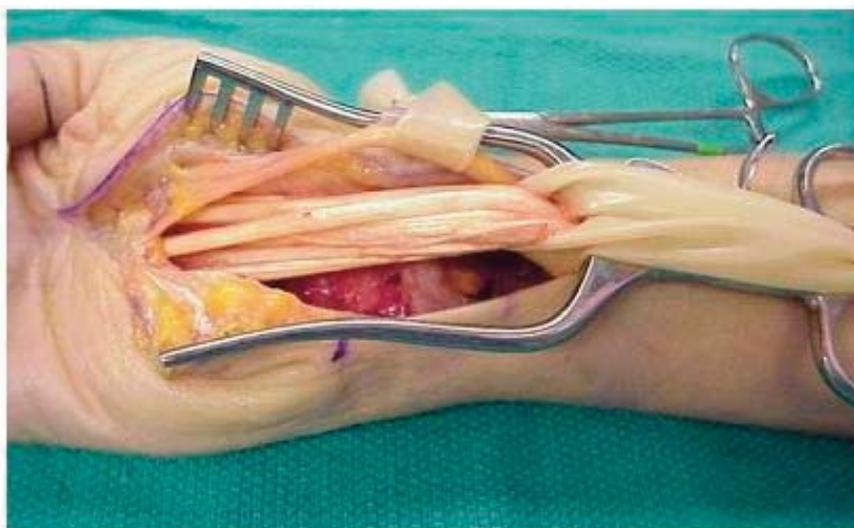
**Qualcuno lo dovrebbe dire
a Confindustria.**

**OFFERTA
SPECIALE!**

Mimmo Spera



**TUNNEL CARPALE
PRIMO TAGLIO
DI CASSIERA
NOSTRANA ***



***SINO AD ESAURIMENTO SCORTE**

I disturbi muscolo-scheletrici sono uno dei problemi sanitari lavorativi più diffusi. In particolare le patologie muscolo-scheletriche degli arti superiori sono comuni a molte attività lavorative che richiedono l'esecuzione di movimenti ripetitivi, ad esempio il lavoro alle casse dei supermercati.

Tant'è che la regione Lombardia ha emanato una specifica linea guida finalizzata alla prevenzione di queste patologie (3958 del 22.04.2009).

Che le cassiere abbiano una forte probabilità di contrarre il tunnel carpale è ormai riconosciuto dalla letteratura scientifica.

Secondo uno studio dell'U. O. di Medicina del Lavoro, Azienda Ospedaliera di Bologna Policlinico risulta che il 28,95% delle cassiere a tempo pieno, e il 12,94% di quelle a tempo parziale soffrono di Sindrome da Tunnel Carpale.

I documenti citati li trovate, insieme a tutta la documentazione su salute e sicurezza, sul sito: www.rlsfilcams-lombardia.org

**Per segnalazioni dalle filiali, contributi, consigli, critiche
e per collaborare al prossimo numero di questo foglio informativo:**

sapcre@tiscali.it