Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/10 – Il CIA del Gruppo Feltrinelli: un integrativo del CCNL terziario distribuzione e servizi nell'ambito del sistema Confcommercio

di Andrea Zoppo

Tag: *#Feltrinelli #librerie# CCNLterziario #Confcommercio*

Oggetto, tipologia di accordo, parti firmatarie e contesto

Il giorno 6 febbraio 2020 presso gli uffici di Confommercio-Milano, Monza, Lodi, Monza e Brianza le rappresentanze del gruppo costituito da Librerie Feltrinelli S.r.l., Finlibri S.r.l., Librerie delle Stazioni S.r.l. e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil assieme al coordinamento nazionale dei delegati RSA/RSU hanno siglato l'accordo per il **contratto integrativo aziendale** che annulla e sostituisce l'accordo sottoscritto in data 30 gennaio 2012.

L'accordo si inserisce in un contesto caratterizzato da varie **difficoltà economiche per il gruppo**, da **conseguenze occupazionali** legate al mutamento del mercato di riferimento, da esigenze dei clienti mutate di fronte al **crescente commercio on line del libro.**
Le parti hanno inteso specificare che il contratto sottoscritto **non è di semplice lettura ed è caratterizzato da alcuni elementi storici e specifici business di cui si è tenuto conto**. Due gli aspetti centrali risultati ed emersi dal confronto dei dati economici degli ultimi anni:

- **prospettive economiche per il futuro, sia a livello generale che nazionale, non positive.** Permane infatti il rallentamento dei consumi, il calo generale del mercato del libro e della musica che continuano a subire una flessione strutturale.
- **commercio on line dei prodotti** che ha raggiunto tassi di penetrazione significativi e fortemente in crescita. L'Italia presenta infatti notevoli margini di crescita nonostante l'ingresso e lo sviluppo di nuovi operatori già esistenti.

Feltrinelli avendo sempre avuto come scopo principale quello di favorire, promuovere e sviluppare la diffusione capillare della cultura e dei prodotti di contenuto culturale per mezzo di tutte le società del gruppo ha cercato di porsi **diversi obiettivi all'interno dell'accordo integrativo:**

- omogeneizzare i trattamenti del CIA (Contratto Integrativo Aziendale) anche ai dipendenti delle società Librerie delle Stazioni S.r.l.
- salvaguardare in termini di efficienza/efficacia le specificità di formato/prodotto/vendita presenti sotto le diverse insegne al fine di fronteggiare convenientemente l'evoluzione della distribuzione rappresentata da concorrenti specializzati ed internazionali con strutture efficienti e competitive che operano ormai prepotentemente sul mercato online
- garantire, anche attraverso percorsi di formazione e sviluppo rivolti al personale dei Punti di vendita, una migliore qualità del servizio e conseguentemente una maggiore soddisfazione e duratura fedeltà della clientela.

Viene stabilito che il contratto sottoscritto, **integrativo del CCNL terziario, distribuzione e servizi si applica ai dipendenti di tutti i punti vendita del gruppo**. Allo stesso tempo di riconosce alle OOSS firmatarie del CIA, il diritto all'informazione preventiva in merito ad eventuali operazioni finanziarie o societarie che possano avere incidenza sostanziale sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.

Temi trattati, punti qualificanti ed elementi di novità

Viene ribadito il modello di relazioni sindacali proprio del gruppo che ha consentito di **consolidare un clima di reciproca correttezza, scambio reciproco delle informazioni sulle principali materie, ciascuno nella propria sfera di responsabilità.** Infatti nonostante negli ultimi anni siano stati raggiunti accordi complessi sui contratti di solidarietà con esuberi di personale, il clima di relazioni tra azienda e parti sociali è migliorato costantemente.

Viene dedicato un capitolo specifico ai **diritti d'informazione** ove viene stabilito che la direzione fornirà annualmente, di norma entro il primo quadrimestre per il gruppo e periodicamente alle OOSS territoriali, informazioni sull'andamento produttivo, sulla composizione dell'organico e sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di esaminare congiuntamente e discutere delle opportunità per raggiungere i previsti obiettivi economici e produttivi. Vengono stabilite competenze in tali ambiti in base al livello nazionale, territoriale o di PDV (punto di vendita).

Ulteriore argomento trattato dalle parti è quello dei **permessi retribuiti per la partecipazione a incontri concordati con la direzione**; viene stabilito che le spese di trasferta siano a carico del gruppo che provvederà alle prenotazioni tramite l'agenzia viaggi aziendale. Il coordinamento nazionale dei delegati RSA-RSU potrà fruire per la sua attività di un monte annuo complessivo di 350 ore di permessi retribuiti. Le OOSS firmatarie forniranno alla direzione aziendale l'elenco del coordinamento entro il 31 gennaio di ogni esercizio. Ad integrazione del CCNL applicato viene stabilito che, fermo restando il numero di ore pari ad 1.5 per ogni dipendente del punto vendita, ogni RSA potrà comunque fruire di 24 ore annue di permesso sindacale di cui 16 retribuite.

Sul fronte della **sicurezza** le parti hanno concordato la **costituzione complessiva degli RLS sino a 9 componenti a livello di gruppo** e ogni componente potrà disporre di permessi retribuiti pro-capite pari a 73 ore complessive annue in aggiunta alle 30 stabilite dagli accordi interconfederali. Allo stesso tempo viene stabilita una quota di settemila euro complessivi per

l'espletamento dell'incarico con spese di prenotazione e trasporto da parte dell'agenzia di viaggio aziendale.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Le parti hanno stabilito **un'indennità forfettaria di 70 euro per ogni domenica/festivi lavorati corrisposta su base mensile** che è comprensiva dell'incidenza su ogni istituto contrattuale e legale, assorbendo fino a concorrenza ogni trattamento maggiorativo previsto dalla legge o dal CCNL eccezion fatta per la maggiorazione per il lavoro straordinario in caso di superamento del limite contrattuale. Le **indennità verranno corrisposte in regione del 50% per le prestazioni fino alle cinque ore.**

Viene dettata una **specifica normativa al premio di risultato** che ha lo scopo di coinvolgere i lavoratori rispetto all'andamento economico aziendale. Le parti convengono che i lavoratori abbiano **facoltà di convertire l'intero premio di risultato** oppure una quota del 50% in servizi di welfare aziendale, erogati tramite apposita piattaforma di *flexible benefit*. La premialità viene data da una serie di indicatori e tabelle basate su criteri quali le vendite al netto degli sconti, rapporto fra vendite nette e ore complessive lavorate, vendite a livello di punto vendita sulla base della differenza con l'anno precedente.

A livello organizzativo di orario di lavoro si stabilisce che entro il 31 ottobre di ciascun anno **la direzione renderà noto il piano di aperture domenicali e festive infrasettimanali per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre** di ogni anno. Inoltre entro il mese di novembre di ciascun anno: il dipendente comunicherà per iscritto il proprio **piano ferie**; il lavoratore come condizione di miglior favore rispetto al CCNL applicato è tenuto ad una disponibilità minima al lavoro domenicale e festivo di 12 giornate; il piano ferie elaborato, compatibilmente con le esigenze della direzione e tenuto conto di quelle dei dipendenti, verranno **comunicati entro il 30 novembre**.

Ulteriore tema trattato all'interno dell'accordo è quello dell'**orario di lavoro settimanale del personale full time e part time**: vengono stabilite modalità di programmazione delle ore annue di permessi retribuiti, delle modalità di comunicazione e approvazione da parte della direzione. Per il personale *part-time* viene stabilita una disciplina della modificazione della collocazione dell'orario di lavoro settimanale in caso di applicazione di **clausole flessibili sottoscritte dai lavoratori** con relativa specificazione delle maggiorazioni (2% per clausole flessibili, 36.5% per clausole elastiche). Per quanto riguarda i ***part-time*** **le parti hanno previsto, in deroga al CCNL applicato**, che troveranno accoglimento le richieste di passaggio temporaneo a part time post maternità, fino al raggiungimento di tre anni di età del bambino nell'ambito del 4% della forza occupata nel punto vendita.

Vengono previsti una serie di **permessi speciali per visite mediche e/o cure o esami specialistici**, retribuiti nel limite di 20 ore annue dietro presentazione di idonei giustificativi per le assenze. Viene stabilita una previsione migliorativa sul fronte della integrazione della **malattia pari al 100% della retribuzione** per i giorni di assenza per malattia a partire dal 4° giorno al 20° giorno.

Si stabiliscono inoltre un **superminimo di gruppo pari a 10.50 euro** e un **salario di ingressi applicato a neo assunti** nei punti vendita con lo scopo di agevolare le assunzioni di nuovo

personale e favorire una adeguata formazione senza gravare eccessivamente sul conto economico del punto vendita (si prevede una graduazione degli istituti contrattuali come trattamenti previsti dal CCNL applicato per il primo e secondo anno e buoni pasto a partire dal terzo).
L'accordo prevede un **capitolo specifico dedicato al capitolo formazione e aggiornamento professionale** al fine di mantenere elevati standard di competenza professionale del personale. La formazione riguarderà: formazione professionale trasversale su ogni merceologia trattata; strumenti operativi e di lavoro; servizio al cliente e *custumer satisfaction*. Allo stesso tempo le parti aumentano le ore di permesso studio per prove di esame retribuite da 40 a 48 e nell'arco del triennio da 150 a 200 quelle per il diritto allo studio.

Un **apposito articolo è dedicato alle molestie sessuali e alle violenze di genere** in applicazione dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 nonché alla convenzione OIL n.111 impegnandosi a realizzare una maggiore informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sul fronte del **welfare** le parti stabiliscono un **concorso alle spese pasto giornaliero** per coloro che abbiano una durata della prestazione pari almeno a 6 ore e **per coloro che svolgano la prestazione in almeno una delle seguenti fasce: 12.30-14.30 e 19.30-21.30. Il valore del buono pasto è pari a 5.29 euro.**

Viene prevista una **anticipazione del trattamento economico in caso di infortunio.**
Con la finalità di rendere maggiormente riconoscibili i dipendenti le parti hanno concordato una **specifica disciplina** dei gilet aziendali per agevolare il riconoscimento da parte dei clienti e dei **badge di riconoscimento** rispettosa dei principi di privacy del dipendente

Valutazione d'insieme

L'accordo integrativo del gruppo Feltrinelli è **piuttosto articolato** e riguarda numerose materie. Partendo da una **generale esigenza di strategia economica occupazionale di un settore quale quello del *retail* librario in profonda crisi**, le parti hanno colto l'occasione per operare una **incisiva riforma dell'organizzazione del lavoro**, soprattutto sul fronte degli orari. Il quadro entro cui si muovono le parti è però quello **generale del sistema del commercio tanto che tra le sottoscrittrici dell'accordo risulta anche la Confcommercio.** Partendo da questa generale esigenza di cambiamento organizzativo le parti hanno colto l'occasione per normare ulteriori previsioni tra cui welfare, sistema di relazioni sindacali, diritti di informazione, premi di risultato ed altri molteplici aspetti del rapporto di lavoro.

Andrea Zoppo
Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena
@AndreaZoppo