

Pubblicazione per il personale Coop
Primavera 2017

UNIA forte

Per i dipendenti Coop



Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.



Per un CCL migliore.
Lo meritiamo!



Risultati del sondaggio presso il personale Coop
I punti dolenti

Negoziati CCL
Le nostre rivendicazioni

Sommario

Questa è Unia 2
Fiorenzo Andreini, venditore

Sondaggio presso il personale Coop 3-4

I risultati del sondaggio mettono a fuoco i problemi che le collaboratrici e i collaboratori riscontrano nel lavoro quotidiano e gli ambiti in cui auspicano dei miglioramenti.

Questa è Unia 5
Monica Solagna, cassiera principale e impiegata «tuttofare», e Christian Berlemont, membro del comitato per il personale di vendita e macellaio

Il CCL Coop esiste da oltre 100 anni 6
Nel 1914 è entrato in vigore il primo CCL nazionale per il commercio al dettaglio. Seguiteci in questo tuffo nel passato!

Attualità Unia 7
Informazioni utili sul vostro sindacato nel commercio al dettaglio.

Editoriale

Stimati collaboratori e collaboratrici di Coop,

Il commercio al dettaglio sta mutando. I cambiamenti in atto sono evidenti: da un lato l'aumento delle casse self service e dall'altro il boom del commercio online. Per il sindacato Unia, principale rappresentante del personale Coop, le condizioni di lavoro dei dipendenti devono essere sempre in primo piano. Nella vendita al dettaglio il carico di lavoro è già molto pesante. Molti/e colleghi/e lamentano lo stress associato alle giornate lavorative troppo lunghe. Lo dimostrano i risultati di un sondaggio condotto recentemente da Unia. Come possiamo garantire che il carico lavorativo e lo stress non aumentino ulteriormente? Occorrono maggiori opportunità di aggiornamento professionale per affrontare con successo la svolta digitale? Il CCL Coop sta per essere rinegoziato. È il momento opportuno per introdurre dei miglioramenti delle condizioni di lavoro dando delle risposte adeguate alle domande di cui sopra. Il Gruppo professionale Coop ha elaborato delle rivendicazioni in vista della revisione del CCL. In oltre 100 anni di esistenza il CCL Coop è stato costantemente adattato e tenuto al passo con i cambiamenti. Ora si presenta l'opportunità di adeguare il CCL alle sfide del commercio digitale. Il personale di



vendita al dettaglio (sia online che da sede stazionaria) rivendica condizioni di lavoro buone e misure di protezione adeguate. La nuova edizione di «Unia Forte» offre importanti spunti di riflessione. Buona lettura!

Caner Hasdemir, presidente del Gruppo professionale Coop di Unia

Sondaggio presso il personale Coop



I punti più dolenti

I risultati del sondaggio condotto presso il personale del gruppo Coop hanno permesso di mettere a fuoco i punti più dolenti così come gli ambiti in cui i dipendenti auspicano dei miglioramenti. Al sondaggio hanno partecipato collaboratori e collaboratrici di tutte le regioni linguistiche.

Rivendicazioni principali: due terzi degli intervistati chiedono interventi atti a migliorare il clima di lavoro e ritengono di meritare più rispetto da parte dei superiori. Questo risultato deve far riflettere. Oltre la metà dei dipendenti sono preoccupati per la situazione salariale, lo stress e l'aumento della produttività. Fra le problematiche spesso evocate dai dipendenti figurano inoltre gli orari di apertura dei negozi (38%) e le difficoltà nel conciliare il lavoro con la vita in famiglia (29%). I lavoratori segnalano anche problemi legati all'organizzazione del tempo di lavoro: p. es. giornate di lavoro troppo lunghe (30%), assenza di regolarità negli orari (24%), lavoro serale (23%). Rispetto a un sondaggio analogo realizzato nel 2012, gli intervistati hanno sottolineato molto più spesso l'importanza del clima di lavoro.

È necessario rivedere la politica salariale

Solo il 30% degli intervistati ritiene di percepire un salario adeguato. Alla domanda concernente gli aspetti meritevoli di maggiore considerazione a livello salariale, il 76% indica l'esperienza professionale, mentre il 42% sottolinea le funzioni supplementari. Una persona su 4 reputa che le funzioni di supplente vadano riconosciute maggiormente

all'atto della definizione del salario. Malgrado il netto miglioramento dei salari minimi negli ultimi 10 anni, vari aspetti della politica salariale di Coop devono essere migliorati sensibilmente.

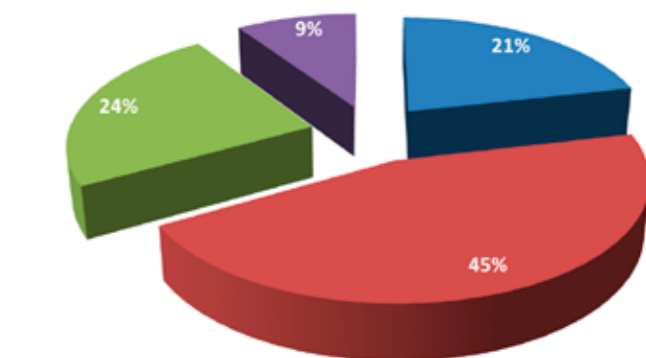
Cambiamenti d'orario a breve termine

Accanto alla politica salariale, emergono problemi legati all'organizzazione del lavoro, all'atteggiamento nei confronti del personale, nonché al tema dello stress. La pianificazione del lavoro è una problematica evocata di continuo. Sebbene i piani di lavoro vengano comunicati quasi sempre con oltre due settimane d'anticipo, i cambiamenti a breve scadenza non sono un'eccezione, bensì la regola.

Oltre un terzo degli intervistati è confrontato sovente con cambiamenti d'orario, il 47% occasionalmente. Se una venditrice su tre subisce spesso dei cambiamenti d'orario a breve termine, occorre adottare delle contromisure.

L'estensione degli orari di apertura dei negozi ha condotto a un sensibile aumento del lavoro serale dopo le 19. Un quarto dei dipendenti lavora settimanalmente 3 o 4 volte di sera. Quasi una persona su dieci lavora addirittura 5 sere alla settimana. Un altro tema ricorrente, accanto al lavoro serale, sono le giornate lavorative troppo lunghe.

Frequenza del lavoro dopo le ore 19



21%	mai
45%	1-2 volte/settimana
24%	3-4 volte/settimana
9%	5 volte/settimana

Questa è Unia «Maggiori congedi sindacali e CCL per altre aziende Coop»

Da dieci anni lavoro presso Coop Edile e Hobby di Mendrisio. Sono impiegato principalmente nel reparto giardino ma a volte capita di essere occupato anche in altri reparti. Mi piace molto il mio lavoro e lo faccio con impegno, allegria ed entusiasmo.

Sono iscritto al Sindacato Unia Ticino, di cui sono anche delegato. In passato, unitamente ad altri colleghi, abbiamo promosso delle azioni al fine di migliorare l'ambiente di lavoro della filiale.

Partecipo da anni alla vita sindacale al fine di promuovere buone condizioni generali e di riferimento per tutti. Condizioni di cui beneficia principalmente il personale, ma anche l'azienda nel suo insieme. Proprio perciò ritengo che il CCL debba prevedere maggiori congedi sindacali per i delegati e che le disposizioni minime disciplinate dal contratto collettivo di lavoro debbano essere allargate anche ai dipendenti delle altre aziende del gruppo Coop.

Fiorenzo Andreini, venditore presso Coop, Mendrisio





Un anno redditizio per il gruppo Coop

Il 2016 è stato un anno soddisfacente per Coop: il fatturato del gruppo è aumentato del 5,2% attestandosi a 28,3 miliardi di franchi. L'utile ha raggiunto 475 milioni di franchi. Nel commercio al dettaglio il gruppo gestisce 2476 punti di vendita, ossia 64 in più rispetto all'anno precedente. Complessivamente, rispetto al 2015, gli effettivi del personale impiegato nella vendita al dettaglio sono aumentati di 638 occupati (totale 2016: 46637 collaboratori/trici). Nei supermercati e nelle filiali Coop City si è registrato un lieve calo degli impiegati (-147 persone). Nella produzione (Bell escl.) lavorano attualmente 1773 persone (+74).

Questa è Unia

«La carenza di personale genera situazioni di stress nocive per la salute.»

Da oltre 20 anni lavoro nel supermercato Coop. In passato ad ogni reparto erano assegnati più dipendenti. Oggi, invece, una venditrice deve servire da sola più reparti. In caso di bisogno, devono subentrare alla cassa persino i cuochi, le cuoche e il personale della macelleria. Ora la riduzione del personale nei reparti Coop è diventata eclatante. Di recente, una cliente ha dovuto attendere più di 10 minuti per essere servita. Non va bene. Come «collaboratrice tuttofare»

devo spacchettare articoli, servire i clienti e incassare. In più, sono a disposizione di vari reparti. Riesco a cavarmela grazie all'esperienza accumulata negli anni, ma la carenza di personale genera situazioni di stress nocive per la salute. Perciò ritengo che il tema dello stress debba essere trattato nell'ambito dei negoziati contrattuali. Occorrono urgentemente dei miglioramenti!

Monica Solagna, Basilea, cassiera principale e «impiegata tuttofare»

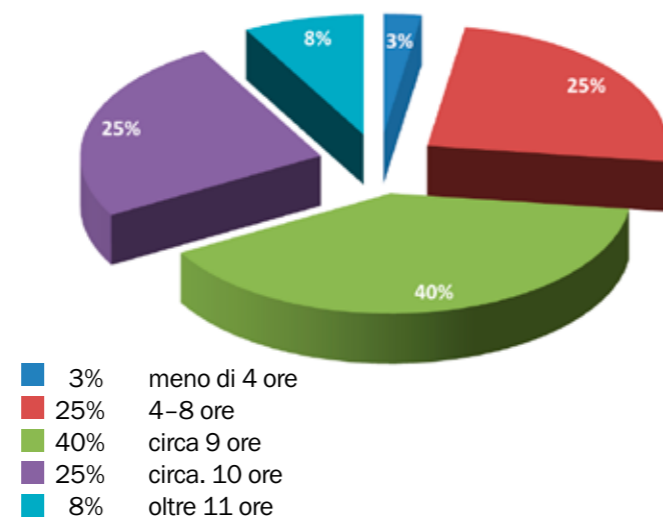


Giornate lavorative troppo lunghe

Riguardo alle giornate lavorative prolungate, gli intervistati sottolineano sia la durata che la frequenza di questi impieghi. Oltre un quarto dei dipendenti lavora al netto (escluse le pause) meno di 8 ore al giorno, mentre un quarto supera le 10 ore giornaliere; l'8% dei dipendenti lavora persino più di 11 ore al giorno! Purtroppo queste giornate di lavoro di durata eccessiva non sono più una rarità: un terzo degli intervistati lavora fino a tre volte al mese più di 11 ore, un altro terzo settimanalmente e il 16% degli intervistati è chiamato a effettuare orari prolungati più volte alla settimana!

Un altro tema importante è la registrazione del tempo di lavoro. Nonostante l'esistenza di sistemi di registrazione e di disposizioni legali in materia, una persona su cinque ritiene che il tempo di lavoro non venga registrato correttamente.

Durata di una giornata lavorativa normale (senza pause)



Questa è Unia

«Limitare le giornate di lavoro prolungate e riconoscere l'esperienza»

Lavoro alla Coop da 25 anni. Purtroppo, a causa degli orari di apertura sempre più estesi, le giornate di lavoro prolungate stanno diventando una consuetudine. Questa situazione rappresenta una minaccia per la vita in famiglia e la vita sociale. Senza contare i problemi per chi lavora a Ginevra, dove i costi degli alloggi sono proibitivi: molti/e colleghi/e pendolari impiegano facilmente fino a un'ora per rientrare a casa la sera, dopo il lavoro. Il CCL deve proteggerci meglio contro questi turni prolungati e contro l'estensione degli

orari. Sul piano delle retribuzioni, in questi ultimi anni abbiamo ottenuto un miglioramento dei salari minimi. Adesso però occorre anche un riconoscimento maggiore dell'esperienza professionale. Troppi collaboratori/trici con oltre 10 anni di servizio guadagnano appena 200 franchi in più rispetto al minimo contrattuale. Questa situazione rischia di compromettere l'attrattività della professione.

Christian Berlemont, Unia Ginevra, membro del comitato vendita e macelleria Coop



Il Contratto collettivo di lavoro Coop esiste da oltre 100 anni

CCL Coop: progressi nel corso del tempo

Oltre un secolo fa – nel 1914 – nella vendita al dettaglio entrò in vigore il primo contratto collettivo nazionale. All'epoca esso si applicava al personale dei magazzini delle società di consumo, le attuali cooperative Coop. Il sindacato degli impiegati delle società di consumo (l'attuale Unia) si batté a lungo per ottenere dei miglioramenti delle condizioni di lavoro. Quel nuovo contratto nazionale, che disciplinava gli orari di lavoro, i salari e le vacanze, segnò una svolta storica, poiché fu uno dei primi contratti collettivi di lavoro in assoluto.

Da allora il CCL viene costantemente rinegoziato e adeguato alla realtà attuale del mondo del lavoro. Ad esempio, attraverso norme intese a promuovere la conciliazione tra lavoro e famiglia, con l'estensione dei congedi parentali. Inoltre, grazie alla campagna sindacale sui salari minimi, negli ultimi 15 anni i salari minimi presso Coop sono aumentati da 3000 a 3900 franchi mensili. Si tratta di conquiste importanti ottenute dai sindacati e dal personale.

tati da 3000 a 3900 franchi mensili. Si tratta di conquiste importanti ottenute dai sindacati e dal personale.

Rivendicazioni attuali del Gruppo professionale Coop

L'attuale CCL Coop scade a fine 2017 e deve essere rinnovato. Il Gruppo professionale Coop ha discusso e votato le sue rivendicazioni basandosi su un sondaggio condotto presso il personale Coop. Innanzitutto il campo d'applicazione dell'attuale CCL dovrà essere esteso di modo che anche il personale di Body Shop e Fust possa beneficiare della protezione contrattuale. Inoltre il Gruppo professionale Coop rivendica miglioramenti nell'ambito della protezione della salute, una partecipazione del personale alla pianificazione del lavoro, nonché misure di tutela contro la durata eccessiva delle giornate di lavoro. Ulteriori temi di negoziazione sono il riconoscimento dell'esperienza professionale e

un'offensiva di formazione dedicata alla digitalizzazione. Le rivendicazioni sono riassunte nei seguenti gruppi tematici:

1. Lavoro sano e maggiore protezione contro lo stress
2. Partecipazione del personale alla pianificazione del lavoro
3. Riconoscimento dell'esperienza professionale sul piano salariale
4. Incentivazione della formazione continua (parola chiave: digitalizzazione)
5. Rafforzamento del CCL e dei diritti sindacali, estensione del campo d'applicazione a tutte le aziende del gruppo Coop.

Uno sguardo alla storia del CCL Coop permette di constatare gli sviluppi e i miglioramenti ottenuti gradualmente nel tempo. Per ottenere buoni CCL, oggi come in passato è essenziale il ruolo di sindacati forti e sindacalisti attivi. Unia continuerà perciò ad impegnarsi accanto ai lavoratori, per assicurare efficacia e qualità al CCL Coop.



Nasce il CCL

1910 – In occasione della conferenza sindacale degli impiegati delle società di consumo si discute l'introduzione di un contratto collettivo di lavoro valido a livello nazionale.

Autunno 1913 – Avvio dei negoziati fra la Federazione svizzera dei lavoratori del commercio, dei trasporti e dell'alimentazione FCTA (oggi: Unia) e l'Unione svizzera delle cooperative di consumo (USC).

1914 – Entra in vigore il primo CCL nazionale per il personale dei magazzini dell'USC (in precedenza esistevano solo alcuni contratti collettivi di lavoro per le società di consumo locali).

Il primo CCL disciplina:

- l'orario di lavoro: 9 ore
- le vacanze: da 9 giorni a 3 settimane
- salari settimanali per i lavoratori dei magazzini e gli ausiliari: da 32.50 a 46 Fr.
- salari settimanali per imballatrici e lavoratrici dei magazzini: da 21.15 a 33 Fr.

Il CCL evolve gradualmente

1918 – Discussioni su una settimana lavorativa di 48 ore.

1927 – Introduzione di un sistema basato puramente sulle provvigioni per il personale di vendita.

1943 – Supplementi per gli uomini tenuti a prestare servizio militare.

1945-47 – Sistema di provvigioni con un salario fisso mensile.

1947 – Quarta settimana di vacanze e pagamento del salario in caso di malattia.

1948 – Conflitto sulle responsabilità in caso di ammanchi e sull'obbligo di cauzione.

1949 – L'attenzione si focalizza sulla formazione professionale.

1951 – Negoziati sulla compensazione del rincaro.

2001 – Salario minimo nazionale per lavoratori non specializzati: 3000.– franchi

(in precedenza un salario minimo esisteva nei Cantoni Vallese, Ticino e Giura: 2550.–).

2006/2016 – Grazie alla campagna sui minimi salariali, il personale non specializzato beneficia di aumenti graduali dei salari minimi, che passano da 3400.– fr. (2006) a 3900.– fr. (2016).

2007 – Contributi ai costi degli asilo nido per famiglie monoparentali.

2008 – Conversione dei salari orari in contratti con salari mensili. Congedo paternità: 5 giorni Dall'età di 63 anni: 8 settimane di vacanza Promozione dell'uguaglianza tra donna e uomo

2014 – Miglioramenti nell'ambito dell'assicurazione maternità Miglioramento della protezione contro il licenziamento per delegati sindacali.

Rimborso del contributo professionale 2016. Ci hai già pensato?

Gli iscritti a Unia possono richiedere un rimborso del contributo professionale. Per il 2016 il rimborso varia da 60 a 120 franchi, a seconda dell'ammontare della quota sociale.

Se non avete ancora inoltrato la richiesta di rimborso per il 2016, rivolgetevi alla vostra sezione Unia, la quale sarà lieta di aiutarvi.



Conferenza professionale del commercio al dettaglio

10 maggio 2017

La conferenza rappresenta anche un'occasione per uno scambio di idee con colleghe e colleghi sindacalisti, impiegati presso diverse aziende svizzere della vendita al dettaglio Per maggiori informazioni: tertiaer@unia.ch

Convegno: impatto della digitalizzazione sulla vendita al dettaglio.

17 ottobre 2017

Cosa sta succedendo dal punto di vista dei dipendenti? Quali sono le nostre risposte sindacali? Insieme analizziamo e discutiamo proposte e soluzioni. Siete interessati? Inviatemi una e-mail – vi faremo avere il programma del convegno: tertiaer@unia.ch

Impressum

Redazione: Arnaud Bouverat, Natalie Imboden, Leena Schmitter | **Immagine:** Unia | **Cartoon:** Louiza | **Grafica:** Ida Schmieler
Traduzione: Rolando Stocker, Françoise Mounir, Wanda van Heyningen | **Stampa:** Printoset, Zürich | **Tiratura:** 14'700 | **Edizione:** Primavera 2017

Indirizzi Unia

Il sindacato ti sostiene

Hai bisogno di informazioni? Hai problemi sul posto di lavoro?

Unia Regione Ticino

Segretariato Regionale Via Canonica 3, 6900 Lugano, T +41 91 910 50 70

Unia Sottoceneri

Segretariato Manno L'Uovo di Manno, Via Vedeggio 1, 6928 Manno, T +41 91 611 17 11

Segretariato Mendrisio Via al Gas 8, 6850 Mendrisio, T +41 91 640 64 30

Unia Bellinzona Biasca e Moesa

Segretariato Bellinzona Viale Stazione 33, cp 2599, 6501 Bellinzona, T +41 91 821 10 40

Segretariato Biasca Via Franscini 14, cp 1048, 6710 Biasca, T +41 91 862 12 44

Unia Locarno e Valli

Segretariato Locarno Via della Posta 8, cp 1462, 6600 Locarno, T +41 91 735 35 80

Cassa di disoccupazione

Bellinzona e Moesa Via Magoria 6, cp 1217, 6500 Bellinzona, T +41 91 835 50 45

Biasca Via Franscini 14, cp 1048, 6710 Biasca, T +41 91 862 12 44

Locarno Via della Posta 8, cp 1462, 6600 Locarno, T +41 91 756 20 20

Lugano 1 Via Genzana 2, cp 197, 6900 Massagno, T +41 91 961 83 83

Lugano 2 Via S.Gottardo 51, cp 197, 6900 Massagno, T +41 91 960 30 59

Chiasso Via Bossi 12, cp 1145, 6830 Chiasso, T +41 91 682 92 02

Modulo d'iscrizione

Il sindacato Unia mi ha convinto

- Vorrei avere più informazioni sul sindacato!
- Sì, mi iscrivo al sindacato!
- Desidero ricevere il catalogo dettagliato delle rivendicazioni Unia in vista del rinnovo del CCL Coop

Cognome Nome

Indirizzo

Telefono/Cellulare E-mail

Professione

Luogo di lavoro

Nome del datore di lavoro

Data/Luogo Firma

Uniti siamo più forti!
www.unia.ch

Ti preghiamo di inviare il modulo a:
Unia Regione Ticino, Segretariato regionale, Via Canonica 3, 6900 Lugano



UNIA

**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

**Segretariato centrale Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Berna 15
tertiaer@unia.ch
www.unia.ch**