



CON TRAT TO NAZIO NALE DEL COMM ERCIO 2014



Gli ultimi anni hanno visto una progressiva “discesa agli inferi” per le lavoratrici ed i lavoratori dei centri commerciali. La Grande Distribuzione ha ottenuto quanto si era prefissata sia dai governi di “diverso colore”, che dai sindacati concertativi e firmatari di contratto.

Il lavoro domenicale è stato introdotto dal passato ministro Bersani, utilizzando l’espedito dell’assoluta necessità dei centri commerciali per la vita e come servizio ai cittadini e che quindi la loro chiusura, nei giorni festivi (come invece succede in tutta Europa), non sarebbe stata tollerabile. Il lavoro domenicale era volontario e straordinario, pagato con una maggiorazione e libero nell’adesione.

Naturalmente i padroni non potevano accettare questa situazione ed il contratto del 2008 trasformò il lavoro domenicale in ordinario ed obbligatorio sia pure con qualche limite.

Dopo il decreto SalvaItalia del 2011 ad opera del governo Monti, l’apertura è stata estesa a tutti i giorni dell’anno e non c’è catena che non abbia imposto o stia cercando di imporre almeno tre domeniche al mese ai malcapitati che lavorano nei centri commerciali.

Turni di sei giorni che partono dal martedì e finiscono la domenica, recuperi infrasettimanali in giorni in cui non è possibile intrattenere alcun rapporto familiare, né sociale, personale part time che lavora soprattutto dal venerdì alla domenica... ne vediamo tutti i giorni di tali aberrazioni. Il nostro tempo e la nostra vita sono consegnate all’arbitrio dei padroni della Grande Distribuzione.

Mentre il nostro lavoro cresceva, il nostro reddito si abbassava; da anni vige il blocco (di fatto) delle retribuzioni; tutto questo ha portato alla perdita secca media di circa il 15% del nostro potere d’acquisto a partire dal 2001, seguendo stime prudenti degli Istituti di ricerca. Se a questa perdita di salario aggiungiamo quella determinata dal passaggio del lavoro domenicale da straordinario ad ordinario (con il 30% di maggiorazione), la perdita effettiva supera abbondantemente il 20% per tutte le lavoratrici ed i lavoratori che già effettuavano turni domenicali.

Naturalmente... “l’appetito vien mangiando” e così la grande distribuzione ha ottenuto anche l’abbattimento del trattamento

salariale in malattia, penalizzando coloro che si ammalano per la classica influenza settimanale invernale o, magari, crollano a pezzi dopo settimane di lavoro con sabato e domenica compresi. Così, oggi, abbiamo il trattamento di malattia peggiore d’Italia ed il rischio concreto che anche le ultime garanzie vengano abolite. Fosse per loro... dovremmo tornare al tempo in cui si veniva pagati solo per i giorni effettivamente lavorati.

I sindacati concertativi hanno, negli anni, firmato questi accordi, ottenendo in cambio la gestione comune con le imprese di fondi bilaterali finanziati dalle tasche dei lavoratori e delle lavoratrici del settore e dotati di casse multimilionarie. Tali fondi dovrebbero occuparsi di assistenza sanitaria, reddito e formazione, ma la loro azione non è mai stata notata da nessuno. Il finanziamento è a carico di tutti noi, ma la loro eventuale azione ricadrebbe solo su chi versi le quote di iscrizione ai fondi stessi. Un po’ come se la pensione venisse erogata solo agli iscritti ai fondi, pur essendo pagata con i contributi di tutti.

A queste situazioni difficili vanno aggiunte le caratteristiche “storiche” del nostro lavoro: la presenza di turni spezzati tra il mattino ed il pomeriggio, una regolamentazione inesistente del lavoro notturno ed il mancato rispetto delle professionalità (che fa sì che ognuno di noi possa svolgere le mansioni più diverse a capriccio dei capi o dei direttori senza alcuna possibilità di rifiutare trasferimenti arbitrari o posti di lavoro inaccettabili).

Tutto questo deve finire!
Dobbiamo riaprire una stagione contrattuale in attacco. Partiamo dalla consapevolezza che il fondo è ormai stato toccato e che dobbiamo iniziare ad alzarci ed a camminare a testa alta.



MALATTIA

Reintroduzione del pagamento integrale del periodo di carenza al 100% per tutti gli eventi di malattia. Si richiede inoltre l'integrazione da parte delle aziende, dal 4° al 20° giorno, della indennità di malattia corrisposta dall'Inps, al fine di raggiungere il 100% della retribuzione per tutte le tipologie contrattuali.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Abolizione del lavoro domenicale obbligatorio e pagato in ordinario. Reintroduzione del lavoro domenicale volontario pagato in straordinario. Maggiorazione dello straordinario domenicale dal 30% al 50%.
Divieto di apertura dei centri commerciali nei giorni di festività nazionale.

SALARIO

Recupero di quanto perso nella dinamica salariale degli ultimi anni: **chiediamo un aumento di 250 euro lordi in busta paga per il quarto livello del commercio** ed adeguati aumenti per gli scatti di anzianità. Chiediamo l'assorbimento dei premi all'interno della busta paga e la prevalenza della parte fissa del salario, su quella variabile.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si richiedono turni lavorativi spalmati su cinque giorni per aumentare il tempo di vita, abolizione dei turni spezzati laddove i centri commerciali aprano in continuato e compensazione salariale dove vi siano chiusure nell'ora di pranzo. Obbligo di aumentare l'orario di lavoro al personale part time interessato (prima di assumere altri dipendenti), divieto di assunzione di lavoratori part time con l'obbligo di flessibilità. Adesione volontaria alla flessibilità oraria ed organizzativa.

RICONOSCIMENTO PROFESSIONALITA'

Professionalità ed esperienza vanno pagate e per essere remunerate devono essere riconosciute. Le lavoratrici ed i lavoratori non possono essere tutti inquadrati semplicemente come addetti vendita, nozione generica che non tiene conto della professionalità acquisita. L'inquadramento va rivisto ed il lavoro svolto deve essere riconosciuto.

DEMOCRAZIA SINDACALE

La nostra richiesta è elementare e dovrebbe essere riconosciuta a priori dall'ordinamento italiano.

- Diritto a libere elezioni RSU in tutti i centri commerciali; l'indizione delle elezioni non deve essere appannaggio soltanto di CGIL, CISL e UIL. Si chiedono uguali diritti e pari dignità per tutte le ooss, a prescindere dall'essere o meno firmatarie del contratto nazionale.
- Abolizione della quota "protetta" del 33% della rappresentanza concessa in partenza a CGIL-CISL e UIL. L'esito del voto deve essere il solo elemento discriminante.
- Voto vincolante dei lavoratori sia in fase di presentazione di piattaforme per il CCNL, che in fase di approvazione di un eventuale accordo.
- Possibilità per i lavoratori di riunirsi in azienda al di fuori dell'orario di lavoro.
- Riconoscimento di tutti i diritti sindacali previsti dalla legge 300/70 alle singole rsu elette

Le trattenute sindacali vanno riconosciute a tutte le organizzazioni e la disdetta a

- decorrenza dal mese successivo alla presentazione.

- Introduzione del criterio di maggiore rappresentatività per le organizzazioni che ottengono il 5% della media tra voti alle rsu ed iscritti a livello provinciale regionale e nazionale.

ENTI BILATERALI

Abolizione della trattenuta per il finanziamento degli Enti Bilaterali, che costituiscono un grave inquinamento della vita sindacale e sono un costo per i lavoratori, che si trovano costretti a finanziare CGIL, CISL e UIL.

PAUSE

Si richiedono 15 minuti di pausa retribuiti ogni 4 ore consecutive di lavoro.

MENSA E BUONO PASTO

Riconoscimento del buono pasto per tutti i lavoratori oppure la disponibilità di una mensa aziendale in cui consumare il pasto.

FERIE

Organizzazione delle ferie mediante un piano di smaltimento che preveda la possibilità di godere di tre settimane nel periodo giugno/settembre. Le ferie rimanenti saranno da concordare con il datore di lavoro.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dovranno avvenire con contratto full time a tempo indeterminato. Per i lavoratori che richiedessero il contratto part time, quest'ultimo non dovrà essere al di sotto delle 24 ore.

Il giorno di riposo sarà la DOMENICA. Si richiede inoltre, per tutti coloro il cui contratto preveda già la domenica non lavorativa, la possibilità di usufruire di un fine settimana di riposo, sabato e domenica, ogni due lavoratori.

PERMESSI RETRIBUITI

Si richiede di concedere al padre lavoratore tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio.

Si domanda inoltre per le lavoratrici (ed in alternativa per i padri lavoratori) il diritto ad un orario compatibile, per favorire l'inserimento dei figli nei nidi, scuole materne ed elementari fino al compimento del decimo anno d'età del bambino.

Si chiedono altresì 5 giorni di permessi retribuiti all'anno aggiuntivi per la cura dei figli o l'assistenza dei parenti fino al secondo grado per gravi e documentati motivi (es. figli o genitori in ospedale o affetti da patologia che necessiti assistenza da parte dei familiari).

Si domandano infine tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di parenti fino al 2°. Nel caso che il funerale si svolga fuori della regione in cui è ubicata la sede di lavoro, sarà concesso un giorno aggiuntivo.

