



Unione Sindacale di Base

Ricordiamo che cosa ha prodotto l'ultimo Contratto nazionale sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil.



, 27/11/2016

Le parti hanno lasciato inalterato l'impianto peggiorativo della mancata retribuzione dei primi tre giorni di malattia e l'obbligatorietà delle domeniche lavorative. Nessun passo indietro , tanto che non è stata apportata alcuna modifica alle questioni più sentite e sofferte dalle lavoratrici e dai lavoratori.

E' stato infatti ribadito il pesante attacco alla tutela della malattia con un meccanismo progressivo: nei primi tre giorni di ogni malattia è previsto il pagamento al 100% solo per i primi due eventi morbosi dell'anno. Per il 3° evento l'azienda paga solo il 66%, per il 4° solo il 50% e dalla 5° malattia in poi zero retribuzione per tutti e tre i giorni (sono escluse solo le malattie superiori a 11 giorni). Il risultato, per molti lavoratori, è stato quello di dover essere costretti a lavorare anche se influenzati per non vedersi decurtare una parte del salario e trovarsi in difficoltà con il mutuo, le bollette o la spesa alimentare.

Anche la questione del lavoro domenicale è rimasta tale e quale: l'80% dei lavoratori del commercio e della grande distribuzione sono donne e il lavoro nei giorni festivi sta rendendo loro la vita sociale e familiare impossibile, azzerando di fatto i tempi di vita e di cura della famiglia. Appare allora evidente che le questioni sentite dai lavoratori poco importano a chi li

dovrebbe rappresentare.

Ma passiamo a quello che nell'intesa è stato "prodotto", purtroppo; a cominciare dalla parte economica. L'aumento contrattuale è ridicolo. Parliamo di miseri 85 euro medi lordi per un IV livello (nel rinnovo del 2011 fu di 86 euro, un euro in più e sono passati ben 4 anni), diviso in 5 tranches spalmate in ben 3 anni:

15 euro dal 1 aprile 2015

15 euro dal 1 novembre 2015

15 euro dal 1 giugno 2016

16 euro dal 1 novembre 2016

24 euro dal 1 agosto 2017

Questi aumenti "a rate" sarebbero stati vanificati dal mancato surplus derivante dalla prestazione straordinaria. Infatti in tema di flessibilità il CCNL prevede fino a 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane annue; ore da "recuperare" entro l'anno. Semplificando, durante i picchi di lavoro l'azienda potrà richiedere il superamento dell'orario stabilito da contratto fino a 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro non saranno pagate come straordinario ma "concesse" come riduzione di orario nei periodi di minor carico di lavoro.

Ma Cgil Cisl e Uil si sono superati e si sono rimangiati quanto pattuito nel già misero rinnovo contrattuale dello scorso anno, sospendendo di fatto l'erogazione della tranche di 16,00 euro, parametrata al IV livello, che era prevista con decorrenza novembre 2016. Il tutto con un accordo integrativo al Contratto Collettivo Nazionale del terziario distribuzione e servizi, firmato il 30 marzo 2015.

Una vergogna che toglie anche un minimo incremento del reddito ai lavoratori, molto spesso donne e con contratti part time, mentre le grandi catene di distribuzione e i padroni del commercio riempiono di denaro le loro casseforti, come ben dimostra la cronaca di questi giorni sull'eredità Esselunga.

Il contratto prevede anche il danno oltre la beffa. Ovvero, in caso di lavoratori disoccupati o con reddito inferiore al minimo, è possibile stipulare un contratto a tempo determinato di 12 mesi in cui è previsto un percorso formativo durante il quale i lavoratori saranno sotto inquadri: per i primi sei mesi di due livelli inferiori rispetto alla qualifica, per i successivi sei mesi di un livello inferiore rispetto alla qualifica. In perfetta continuità con il Jobs Act di Renzi e Poletti.

Anche sull'apprendistato non c'è da stare allegri e il copione è ancora una volta quello dettato dalla nuova riforma sul lavoro. La percentuale di conferma passa dall'80% al 20% e si allinea con la percentuale di conferma dei contratti a tempo determinato, che dal canto loro subiscono un peggioramento evidente. Nelle località turistiche, ed in Italia poche sono le località che non rientrano in questa fattispecie, sparisce del tutto la limitazione quantitativa all'uso di contratti a tempo determinato. Per assurdo (ma neanche tanto), si potrebbe avere un'unità produttiva senza lavoratori a tempo indeterminato. E per fortuna che il Jobs Act favorisce la stabilizzazione dei rapporti di lavoro!

Per non farci mancare nulla, il rapporto di lavoro a tempo parziale (part time), prevede la possibilità di stipulare contratti della durata di 8 ore settimanali. Un salario da fame per

lavoratori che risulteranno allo stesso tempo “occupati” e funzionali ai proclami del duo Renzi-Poletti e poveri per l'ISTAT.

Leggendo il testo emerge ancora una volta un'enorme attenzione delle parti agli enti bilaterali, ai fondi pensione e all'assistenza sanitaria integrativa. Insomma, le vere fonti economiche che sorreggono le burocrazie dei sindacati confederali. Si tratta in massima parte di soldi che escono dalle tasche dei lavoratori e delle aziende, destinati alla gestione dei cosiddetti “Enti Bilaterali”. Soldi che arrivano alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto. Insomma, ormai molto meno della metà delle entrate di queste organizzazioni sindacali arriva dalle quote degli iscritti; tanto basta a spiegare le ragioni del loro disinteresse al consenso convinto dei lavoratori.

Nulla di nuovo sotto al cielo, ma l'USB Commercio continua a dimostrare sul campo, al fianco dei lavoratori, che le firme virtuose di accordi che migliorano le condizioni normative e salariali sono possibili.

L'USB continuerà a sostenere i lavoratori del commercio nello scontro con aziende sempre più spietate e sindacati sempre più asserviti.