Commercio, vigilanza e servizi

Integrativo ITX Italia, il prezzo inaccettabile pagato dai part time: USB invita a votare no

Roma, 01/03/2023

Premettiamo che un contratto integrativo aziendale (CIA) ha senso solo quando migliora le condizioni economiche e anche quelle materiali dei lavoratori e delle lavoratrici, integrando quanto previsto dal CCNL applicato e migliorando l'organizzazione aziendale conciliando anche il benessere dei dipendenti. Soprattutto nel settore Commercio, dove i lavoratori e le lavoratrici subiscono il pesante impatto delle liberalizzazioni degli orari e dei giorni di apertura, un buon integrativo potrebbe fare la differenza sulla qualità della vita oltre che del lavoro.

Era dunque inevitabile che da questo integrativo i lavoratori e le lavoratrici del gruppo ITX Italia (Zara, Zara home, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti, Pull&Bear e Oysho) si aspettassero molto. E invece si trovano in questi giorni a votare un'ipotesi di accordo che i sindacati aziendalisti hanno già firmato l'8 febbraio 2023, e che già annuncia quanto verrà peggiorata la qualità materiale della vita dei dipendenti, tra discriminazioni contrattuali e di punto vendita.

L'accordo afferma già nelle prime pagine l'obiettivo di garantire il massimo impiego possibile dei part time nei turni serali e nei week end.

Inoltre, ancora una volta, viene negato ai part time la certezza di esatta collocazione temporale dei turni (grandi assenti nei contratti individuali), che verranno stabiliti di volta in volta in base alle sole esigenze aziendali. Viene negata la certezza di moduli orari a ripetizione ciclica, e viene negata di fatto la possibilità di conciliare davvero i tempi di vita con quelli di lavoro.

In maniera chiara e definitiva viene poi stabilito il numero massimo di chiusure: 3 per tutte le tipologie contrattuali. Anche i 24h e 18h che erano stati esclusi dal precedente integrativo, da questo rinnovo si troveranno costretti a svolgere 3 turni di chiusura settimanali: nello specifico 3 chiusure certe settimanali per i 24h e 9 chiusure al mese per i 18h.

E le cose non vanno meglio per quanto riguarda il riposo domenicale dei part time. Infatti la possibilità del riposo domenicale viene innanzitutto accostata ed equiparata al riposo del sabato, affermando che i riposi saranno ripartiti tra “sabato E/O domenica”. Che si traduce con nessuna certezza e nessuna norma prevedibile e garantita di riposo domenicale per i part time.

Fermo restando che per tutti viene equiparato in maniera inaccettabile il riposo domenicale a quello del sabato, tale riposo viene poi solo auspicato (non garantito) n*el maggior numero possibile di riposi coincidenti con il sabato e/o la domenica*MA SOLO per chi lavora su 6 e 5 giorni. Mentre per chi lavora su 4 e 3 giorni la possibilità di riposo domenicale sarà vincolata alle esigenze tecnico organizzative.

Ma le discriminazioni non finiscono qui.

Il riposo domenicale viene garantito ogni 4 settimane solo a chi lavora 5 o 6 giorni settimanali, e solo nei negozi con più di 20 dipendenti. Stessa cosa per la possibilità di elaborare una griglia dei riposi di sabato e domenica consecutivi, inoltre il week end libero per chi lavora su 3 giorni sarà possibile solo una volta l'anno.

Mentre nei negozi che non superano i 20 dipendenti, il riposo domenicale sarà garantito ogni 4/6 settimane, e si cercherà di concedere anche riposi di sabato. Praticamente nei negozi con meno di 20 dipendenti non è previsto il week end libero per nessuno, e i lavoratori avranno meno possibilità di riposare la domenica.

Ancora una volta il CIA deroga in peggio anche le condizioni dei full time, che si trovano a vedersi negata la possibilità di accedere al riposo domenicale come indicato dal CCNL.

E le discriminazioni proseguono per quanto riguarda i diritti genitoriali, dove la riduzione dei turni settimanali di chiusura (1 nel primo anno del bambino, e 2 nel secondo anno) è garantita solo nei negozi che hanno oltre i 20 dipendenti.

Visto che un CIA dovrebbe migliorare anche la parte economica del rapporto di lavoro, ecco che si sfiora il ridicolo con il misero aumento del 5% sul trattamento economico della festività che non aumenta di un centesimo l'accordo precedente. Premesso che il lavoro festivo è solo su base volontaria, non può essere imposto o preteso, l’Azienda avrebbe dovuto aumentare l'incentivo previsto per il lavoro facoltativo. Invece si passa dalla maggiorazione del 30% prevista dal CCNL applicato al 35% per il lavoro svolto nelle festività nazionali e religiose, con la sola aggiunta della prima domenica dei saldi estivi ed invernali. Le restanti 50 domeniche sono sempre pagate al 30%. Basta guardare le buste paga per comprendere

che queste maggiorazioni sono irrisorie e non sono davvero accattivanti per i lavoratori e le lavoratrici che faranno meglio a non dare la disponibilità al lavoro festivo, visto il peggioramento dell'organizzazione del lavoro.

Perché alcuni dipendenti voteranno comunque “sì” allora? Perché i sindacati e l'azienda hanno sfruttato l’impoverimento generalizzato e ne stanno approfittando facendo passare per conquiste i buoni pasto e il premio aziendale. Verranno infatti aumentati i buoni pasto ai full time e concessi i buoni pasto anche ai part time. Inoltre verrà introdotto un Piano di Premialità, in aggiunta al piano incentivante. Peccato che questa premialità, prima di diventare riconoscimento economico appetibile, dipendendo dal fatturato aziendale, si tradurrà in una maggiore pressione sui lavoratori e sulle lavoratrici!

E questo sarebbe un successo? Questo sarebbe un CIA da accogliere con soddisfazione?

Ai lavoratori e alle lavoratrici ITX Italia continua ad essere negato il riconoscimento pieno della loro professionalità e nulla di significativo viene aggiunto alla condizione attuale, se non in termini di briciole al prezzo di ulteriori e maggiori sacrifici.

Invitiamo le migliaia di lavoratori e lavoratrici ITX Italia a VOTARE NO a questa ipotesi di accordo e a richiederne la revisione, a partire dell'organizzazione del lavoro!

Invitiamo inoltre a prendere contatto con le sedi USB per sottoscrivere la piattaforma rivendicativa per un CIA che tenga davvero in considerazione anche le esigenze e i diritti dei lavoratori.

USB Lavoro Privato - Commercio