

CCNL terziario

contrari all'ipotesi di accordo

Con la firma dell'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL posta il 30 marzo 2015, la Filcams si è assunta due grandi responsabilità:

- sconfessare la stessa CGIL che, in teoria, dichiara di essere fermamente contraria al Jobs Act, sottoscrivendolo nei fatti ed accettandone tutta la sua filosofia di fondo;
- tradire le lavoratrici ed i lavoratori che hanno lottato contro il precedente accordo separato, in particolare per le domeniche lavorative, le malattie non pagate e le discriminazioni per i neoassunti, accordo oggi integralmente sottoscritto a posteriori.

Il nuovo accordo per il rinnovo del contratto nazionale del terziario è un atto violento sulla pelle di chi lavora e va respinto con sdegno e rabbia. Flessibilità vergognosa, straordinari, sotto inquadramento e accettazione della ricattabilità sui licenziamenti realizzano il miglior contratto per le imprese in un settore dove molto spesso non c'è il ricatto della delocalizzazione.

Ma esaminiamo punto per punto le molte nefandezze contenute nell'Ipotesi di Accordo:

Apprendistato: E' in pieno stile Jobs Act: la percentuale di conferma passa dall'80% al 20% ed il lasso di tempo in cui deve avvenire la conferma si allarga da due a tre anni;

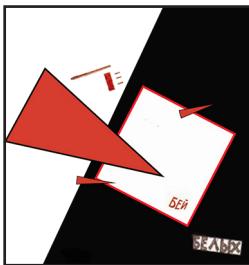
Enti bilaterali: C'è un'enorme attenzione delle parti agli Enti Bilaterali, ai fondi pensione e all'assistenza sanitaria integrativa. Queste sono ormai le vere fonti economiche che sorreggono le burocrazie dei sindacati confederali. Si tratta in massima parte di soldi che escono dalle tasche dei lavoratori e delle aziende relativi alla gestione dei cosiddetti "Enti Bilaterali". Soldi che arrivano alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto. In pratica ormai molto meno della metà delle entrate di queste organizzazioni sindacali arriva dalle quote degli iscritti. E, non a caso, è in più parti specificato che "gli Enti Bilaterali possono essere costituiti e gestiti esclusivamente dalle rappresentanze delle Organizzazioni nazionali che sottoscrivono il CCNL". La torta, i confederali, non vogliono certo spartirla con altri. E questo spiega anche perché del consenso convinto dei lavoratori e delle lavoratrici ormai gli interessa poco!

Località turistiche: 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 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!!!

Sottoinquadramento: per i "soggetti svantaggiati" (disoccupati, con reddito inferiore al minimo, apprendisti non confermati, ecc.) assunzione per i primi sei mesi di due livelli inferiori rispetto alla qualifica, per i successivi sei mesi di un livello inferiore rispetto alla qualifica, estendibile per ulteriori 24 se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato. Anche questo punto in perfetta continuità con il Jobs Act di Renzi e Poletti.

Part Time: Confermata 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 sulla "crescita dell'occupazione" e sempre più poveri per l'ISTAT.

OPPOSIZIONE CGIL
Il sindacato è un'altra cosa



CCNL terziario

Contrari all'ipotesi di accordo

Part time post maternità: inserita la clausola che verrà concesso solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Trasferimento quadri: il periodo di preavviso previsto dal contratto (60 giorni, 80 con fatici a carico) può essere non concesso dall'azienda in cambio, a discrezione dell'azienda, del solo trattamento di trasferta.

Flessibilità di orario: confermato che 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", a discrezione "padronale", come riduzione di orario nei periodi di minor carico di lavoro.

Lavoro domenicale: confermato quanto previsto dal CCNL non firmato dalla Filcams. 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, di fatto azzerando i tempi di vita e di cura della famiglia. Appare allora evidente che le questioni sentite dai lavoratori poco importano a chi dovrebbe rappresentarli.

Malattie: confermato quanto previsto dal CCNL non firmato dalla Filcams. nei primi tre giorni di ogni malattia è previsto il pagamento al 100% solo per i primi due eventi morbosì all'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 (escluse solo le malattie superiori a 11 giorni).

Salario: l'aumento a regime sarà di 85 euro al quarto livello (ricordiamo, che la piattaforma unitaria presentata alla controparte di euro ne chiedeva 130). L'una tantum che avrebbe dovuto coprire un anno e tre mesi di ritardo nel rinnovo è stata cancellata. Un ulteriore regalo ai padroni di 255 euro per il quarto livello che arriva fino ai 390 per i quadri.

Classificazione ICT: Al di là delle qualifiche e delle relative mansioni lo scandalo sono i livelli di inquadramento individuati. In un settore in cui si parla tanto di "alte professionalità", in cui il livello medio di istruzione è elevato (minimo diploma, più spesso laurea) che su 24 qualifiche censite una sola sia al primo livello (e nessuna al primo super) e ben 9 al quarto singifica una sola cosa: chi ha scritto e firmato è un incompetente e in una azienda dell'ICT non ci ha mai messo piede.

Chiediamo che CGIL intervenga a far ritirare la firma, in caso contrario vorrà dire che questo accordo sarà un modello generale per tutti i contratti nazionali.

Nel caso CGIL non proceda con la richiesta di ritiro della firma chiediamo alla Filcams che l'Ipotesi di Accordo venga sottoposta a Referendum Certificato e che nelle Assemblee sia data la possibilità di espressione a chi non è assolutamente d'accordo con l'Ipotesi e chiederà di esprimersi con un voto contrario.