

DOMENICHE IN ESSELUNGA:

proprio NIENTE da festeggiare



Nella foto qui accanto: Felice Festivo, lavoratore domenicale Esselunga, gioca gioioso durante una delle due domeniche all'anno di cui - forse - può beneficiare grazie al nuovo Accordo. Catene e PALLE gentilmente offerte dalle Segreterie Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL

Il 26 e 27 febbraio prossimi venturi, noi dipendenti Esselunga saremo chiamati a votare sull'ipotesi d'Accordo firmata con l'Azienda da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL. Il nostro SI' o NO determinerà il via libera all'applicazione di quanto sottoscritto in materia di lavoro festivo: è importante conoscerne i contenuti e le immediate (o potenziali) conseguenze.

ECONOMICAMENTE: il trattamento della Nuova Ipotesi è IN PERDITA, rispetto a quello ancora in vigore del Contratto Integrativo Aziendale. **Non è un'opinione.** Esempio pratico di un lavoratore di quarto livello, con uno scatto di anzianità (quindi 10 euro circa di paga oraria): a parità di domeniche lavorate, con la nuova scaletta il collega perde approssimativamente 100 euro l'anno. Perdita proporzionale: più sono alti livello e anzianità, maggiore è il danno economico. Invitiamo a fare i vostri conti, busta paga alla mano; indennità di specializzazione e mansione contano altrettanto: **i responsabili sono i più danneggiati.** Gastronomi, macellai, panettieri ed altri “qualificati”, oltre al danno, la beffa: più domeniche comandate e maggiore perdita. Vogliate considerare, su Milano - oltre al 130% delle domeniche natalizie e dell'Immacolata - che anche Sant'Ambrogio se ne esce dal trattamento speciale. **Quant'è ampia la platea interessata?** Quanti sono i gastronomi in servizio a Natale, rispetto a quelli che lavorano a giugno? DOVE FINISCONO I SOLDI CHE L'AZIENDA RISPARMIERA'? NON DOVEVANO ESSERE “SPALMATI”?

QUALE SOLIDARIETA'? *L part e full time con prestazione domenicale ordinaria sono stati USATI* per scardinare le ultime tutele dei “vecchi privilegiati”: per questi ultimi viene definito un sistema con il quale **le domeniche previste dal Contratto Nazionale diventano concretamente esigibili.** Ai “nuovi” vengono concessi dei “cambio giorno”, per “liberarne” la prestazione domenicale: 3 ai full time, 2 ai part. Attenzione alla formula: “l'Azienda **si impegna a prevedere la possibilità** di far usufruire di 2 domeniche non lavorative all'anno”. Non suona come un diritto sicuro: una domenica a semestre (se si può) e non necessariamente quella che vorrai tu. Questi lavoratori, inoltre, sono ancora una volta esclusi dalle scalette di maggiorazioni crescenti, in cambio di un vago impegno a pensarci - forse - in futuro.

In sostanza: 22 (Casse/Drogheria) e 24 (Reparti Freschi) domeniche esigibili per i “vecchi”, in cambio di...possiamo dirlo? Nessun beneficio ai “nuovi”, che continueranno ad essere di Serie B.

La “macelleria” quotidiana degli orari disagiati e della flessibilità senza preavviso (e maggiorazione), per chi di noi è part time continuerà senza nessun intoppo (anzi: di più! Niente “clausole elastiche” o “flessibili”: lo hanno voluto aggiungere per esteso, nella “Nota a Verbale”).

E la Serie B continuerà a crescere: **l'Azienda infatti, non ha intenzione di smettere di assumere con la domenica dentro**, o chiedere ai part time di inserire proprio quella giornata (malgrado alcuni Negozi ne abbiano già in esubero!). Esselunga ci dice che, comunque, noi siamo gli ultimi che godranno di queste maggiorazioni: **i prossimi assunti** - i nostri figli? - **NON LE AVRANNO MAI**. Questo Accordo dice che a noi va bene così: **sottoscriviamo** la politica del “Figlio mio, tu sarai pagato meno di me e avrai meno diritti”. L'Accordo non doveva porre fine alle distinzioni? O volevano solo “ingabbiare” i meno ricattabili?

“VANTAGGI”. Ogni DIECI domeniche, un “week-end” libero; quindi: per DUE VOLTE ALL'ANNO si avrà la possibilità di lavorare 12 giorni di fila e fare sabato e domenica a casa (a dormire?) o magari, dopo altre dieci domeniche, fare 13 giorni di lavoro di fila ed avere una domenica ed un lunedì liberi (pieni di energia). I “vantaggi” di cui sopra sono da **“valutare e concordare di prevedere”**: la certezza è un'altra cosa e la discrezionalità con cui potrà essere usata la norma è da mettere in conto.

Già sicuro, invece, il fatto che due settimane di ferie estive non sono più 15 giorni: NIENTE esclude di rientrare di domenica. Niente esclude di non essere chiamato per mesi, perché non necessario, e poi sentirsi richiedere le 22 domeniche annuali TUTTE DI FILA...magari, tutte di pomeriggio (“determinerà i nominativi tenendo conto (...) delle necessità di organico per ciascun turno”: indovina quale dei due turni).

INCLUSIONE? Il testo dell'Accordo fa ripetutamente riferimento a prestazioni “aderenti al turno”... e ci sono alcune categorie che, storicamente, sono state citate nella Contrattazione solo per specificarne

l'esclusione: **Direttori, Responsabili, la Sorveglianza Negozi antitaccheggio, i dipendenti delle Sedi centrali e dei magazzini...** Il riferimento a "turno" dava buone possibilità al "personale escluso" di pensare che tutto ciò non li riguardasse: le parti hanno ritenuto utile togliere ogni dubbio. Vale anche per loro. ESCLUSI quando si tratta di distribuire diritti; oggi, che si distribuiscono DOVERI, **hanno pensato utile mettere nero su bianco: "vieni qua: ce n'è anche per te". CHE INC...LUSIONE!**

MALATTIA Grandi novità normative: dopo aver allegramente sottoscritto la malattia non retribuita, Cisl e Uil si inventano il certificato medico che giustifica l'assenza domenicale, *ma non copre il turno*: la domenica va recuperata "con la prima settimana utile". Cgil, famosa per fare inizialmente resistenza e poi, alla fine, firmare esattamente le stesse cose che prima definiva "inaccettabili", stavolta non ha perso tempo e si è unita al volo. In attesa – chissà: la fantasia non ha limite - di fare un nuovo Contratto Aziendale in cui i primi 3 giorni non vengono MAI pagati; o di un Contratto Integrativo che copre la malattia solo per il turno mattutino ma ti fa recuperare il pomeriggio... (la malattia è sempre in malafede: i furbi, intanto, ringraziano).

Questi sono solo ALCUNI dei motivi del nostro NO ad un Accordo che per i lavoratori è TUTTO IN PERDITA – e rappresenta solo un formidabile risparmio sulle aperture domenicali per Esselunga, che troverà ancora più conveniente tenere aperto ad orari sempre più estesi. (Ricordiamo, ai distratti, che Carrefour tiene aperto anche di notte).

DI REALISMO SI MUORE. Siamo consapevoli delle difficoltà del settore e dell'unicità di essere in un'Azienda che ha ancora una Contrattazione Integrativa in vigore, ma il realismo **non può giustificare un ENNESIMO arretramento economico e normativo, l'ennesima perdita a senso unico** in un settore che, sul tavolo nazionale, ha già perduto in potere d'acquisto del salario, flessibilità, malattia retribuita, terziarizzazioni.

Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, con pochi iscritti su 22.000 dipendenti e pochi delegati sugli oltre 150 Negozi, da anni si attribuiscono il diritto di decidere senza consultazioni, come nelle firme separate dei Contratti Nazionali, poste senza indire referendum con i lavoratori. Filcams-CGIL, con un numero di iscritti basso ma sicuramente più consistente, ed un numero di delegati ben diverso, negli anni ha finito per sottoscrivere **ESATTAMENTE LE STESSE COSE**, rendendo ben difficile spiegare ad un iscritto Cgil quale sia la differenza con le altre due sigle. Oggi, ci raccontano che questo Accordo risolve il problema dell'obbligatorietà dell'art. 141 del CCNL, **senza ricordarci che quell'articolo è stato creato da loro.**

Oggi, queste tre Segreterie firmano il solito Accordo peggiorativo, ma "concedono" una DOVUTA opportunità: in molti Negozi (non tutti, purtroppo) ci sarà il referendum per chiedere il nostro "via libera" all'applicazione. L'Azienda è scesa in campo con la propaganda positiva – e il fatto che Esselunga, la nostra CONTROPARTE, sia molto FAVOREVOLE vi conferma che per loro è un affare a sei zeri di risparmio.

C'è differenza tra subire una rapina senza opporsi, per evitare altre violenze, e collaborare a tal punto che insegui i rapinatore per dirgli: "Ehi, torna indietro: ti sei scordato di prendermi l'orologio!".

Facciamo appello a tutti i colleghi: fate sentire il Vostro NO! Gli Accordi in perdita non sono una "grande conquista"! I colleghi di Serie B non vanno presi in giro: la solidarietà non si fa mandando tutti in Serie C, ma ridistribuendo a tutti! Oggi, c'è solo un togliere a qualcuno per metterselo in tasca e far capire agli ultimi che per loro non ci saranno nemmeno le briciole.

Facciamo appello a tutti i colleghi iscritti ed ai delegati delle tre sigle firmatarie: fate sentire il Vostro dissenso a queste Segreterie che PRIMA firmano e DOPO raccontano!

Facciamo un appello a tutti: i lavoratori, se vogliono avere voce, non hanno alternativa a quella di unirsi in un'Organizzazione Sindacale.

Un'alternativa a QUESTE Organizzazioni Sindacali, però, c'è.

SIAMO TUTTI NELLA STESSA BARCA, ma c'è chi è sdraiato sopra un lettino sul ponte, con un aperitivo in mano, e chi è in sala motori a respirare gasolio e sudare sulla caldaia. Indovina a chi chiedono il conto?

26 - 27
febbraio
2016



all'
ACCORDO
"PACCO"