

COBAS
COMMERCIO

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA

Vogliamo diritti, salario e sicurezza

Scriviamo NOI il Contratto

COBAS
del Lavoro Privato



ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Non esiste una forma etica di capitalismo, non c'è alcun volto umano in un sistema produttivo basato sullo sfruttamento dei lavoratori per aumentare il profitto di dirigenti e manager.

Una diversa organizzazione del lavoro è il punto principale di lotta e rivendicazione, da questa dipendono la diminuzione dell'orario di lavoro e dei carichi, il riconoscimento del giusto salario, la possibilità di nuove assunzioni stabili e il rispetto delle norme su salute e sicurezza.

Scriviamo noi la nostra piattaforma, a partire da quei diritti che negli anni ci sono stati sottratti per arrivare a quelli che mai ci hanno riconosciuto, ma sono giusti e ci appartengono.

L'orario è talmente frammentato che in molti casi i part time vengono spalmati su tutta la giornata, obbligando i dipendenti a vivere sul posto di lavoro.

Il part time deve essere una scelta libera del lavoratore e mai sotto le 24 ore settimanali. La forma contrattuale del part time deve essere rispettata scrupolosamente. Questo nasce, infatti per consentire al lavoratore di liberare una parte del proprio tempo, nell'ottica che il valore della persona vada ben al di là della sua capacità di produrre merci. A questo scopo, sono state tracciate le regole di un orario lavorativo ridotto che permettesse al singolo di godere del proprio tempo.

Pertanto **devono essere abolite le clausole flessibili ed elastiche** e nessuna imposizione può essere fatta per sostituzioni o prolungamenti dell'orario.

I luoghi di lavoro si allontanano sempre più, sia per le cessioni continue da parte delle aziende, che vendono lavoratori come scatolette di tonno, sia per l'inadeguatezza dei salari che non permettono più di scegliere liberamente la propria abitazione, costringendo i lavoratori a lunghi viaggi da pendolari.

I turni spezzati vanno aboliti.

Allo stesso modo deve essere cancellata la flessibilità oraria, le aziende non possono decidere in modo unilaterale da 44 o 48 ore settimanali.

Un lavoratore non può essere trasferito da un'unità all'altra, a più di 20 Km di distanza, senza il suo consenso, così come oggi avviene per chi assiste un familiare disabile. L'eventuale rifiuto non deve costituire giustificato motivo di licenziamento.



DOMENICHE E FESTIVI

Il carico aggiuntivo imposto dalla società dei servizi, operativa 7 giorni su 7 e con orari sempre più dilatati, rende inconciliabili tempo di lavoro e tempo di vita.

Tutto il nostro tempo non può ruotare intorno al lavoro fra il tentativo di raggiungerlo e le pause lunghissime fra un turno e l'altro.

Il lavoro domenicale deve essere solo su base volontaria e maggiorato come straordinario dal 30 al 50%.

Nei giorni festivi negozi e centri commerciali devono rimanere chiusi.

SALARIO

Considerando la scadenza dei Contratti nel 2019, vogliamo un aumento salariale pari a 500 euro, intero, a partire dalla mensilità successiva al rinnovo, in modo da tenere conto dell'inflazione attuale. Qualsiasi aumento salariale rateizzato in più di un anno e mezzo, prima di essere effettivo diventa inutile.

Il salario deve essere svincolato da elementi di produttività e mercificazione legate al singolo lavoratore, pertanto deve rimanere stabile riducendo l'orario attuale di lavoro. Soprattutto questa fase di emergenza sta mettendo in luce l'esigenza di una riduzione di orario che può dare una risposta concreta al problema occupazionale, alle trasformazioni in atto nel settore, per consentire quel giusto recupero psico fisico necessario per chi svolge un lavoro al pubblico.

La malattia è un diritto basilare del lavoratore, che non deve essere costretto a recarsi al lavoro malato pur di non perdere retribuzione. La malattia deve sempre essere pagata al 100%.



ASSUNZIONI

La cronica carenza di personale non deve essere colmata con flessibilità e banche delle ore. Vogliamo un piano di stabilizzazione di tutti i lavoratori già in forza nel settore, assumendo alle dipendenze dirette del Marchio commerciale tutti coloro che sono in appalto o con agenzie esterne.

Tutti i lavoratori del Commercio, anche i neo assunti, devono avere la copertura dell'art.18, unico modo per contrastare il ricorso al licenziamento ingiustificato.

SALUTE E SICUREZZA

Ogni lavoratore deve ricevere la formazione adeguata sui rischi della mansione che sta svolgendo, anche in modo temporaneo e su come ridurli il più possibile.

I Dispositivi di protezione, come giacconi per l'esterno e per le celle frigorifere, scarpe antinfortunistiche e protezioni contro tagli e ustioni, devono essere individuali non in condivisione con tutto il reparto e forniti in numero sufficiente a consentire cambi e igiene personale. La loro pulizia e sanificazione è a carico dell'azienda.

L'elezione del Rappresentante per la Sicurezza deve essere svincolata dalle rappresentanze sindacali per coinvolgere invece chiunque voglia spontaneamente proporsi perché interessato e consapevole delle tematiche di sicurezza. Chiunque può indire le suddette elezioni.

L'Rls deve essere messo in condizione di controllare rischi e pericoli delle lavorazioni, in un ruolo non puramente di messa a conoscenza, ma di confronto con le aziende. In considerazione dei risvolti penali del mancato intervento del Rls, la sua eventuale decisione di fermare una lavorazione pericolosa non può mai costituire giustificato motivo di licenziamento.

