



@adapt_rel_ind, 4 maggio 2015

L'integrativo Zara tra produttività e conciliazione

di Ilaria Armaroli

Tag: #Zara, #contrattazione, #integrativo, #worklifebalance

Il 23 aprile 2015 è un giorno importante per i 3.500 dipendenti di Zara Italia. La direzione d'azienda e le federazioni di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil firmano il primo contratto integrativo aziendale.

Dopo un lungo avvicinarsi di convergenze e rotture, le parti raggiungono un'intesa che scaturisce dalla considerazione delle esigenze private dei lavoratori e delle delicate contingenze economiche e sociali. **Non solo conciliazione dei tempi vita-lavoro ma anche consapevolezza delle specificità territoriali** spingono la multinazionale spagnola verso il consolidamento di un percorso di relazioni sindacali avviato sin dal 2008 in Italia.

L'accordo impegna l'azienda al rispetto delle regole pattuite in materia di diritti e relazioni sindacali, **ma è soprattutto in tema di organizzazione del lavoro che l'integrativo di Zara Italia costituisce**, a pieno titolo, **un prototipo di riferimento per la contrattazione di secondo livello**.

L'ottemperanza alle regole in materia di diritti di informazione e consultazione è garantita attraverso due piani di confronto. A livello nazionale, un incontro annuale consente alle rappresentanze sindacali di ricevere comunicazione delle strategie e dell'andamento economico dell'azienda, dei programmi di formazione e aggiornamento professionale, delle misure per tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione e delle caratteristiche occupazionali. A livello decentrato, una riunione indetta da una delle parti permette l'esame congiunto delle criticità di rilevanza territoriale, allo scopo di prevenire l'insorgere di eventuali controversie.

Nell'ambito del lavoro a tempo parziale, le disposizioni concertate sottendono la ricerca di un temperamento tra le esigenze organizzative e commerciali dell'azienda e le necessità private dei dipendenti. Nello specifico, l'intesa prevede un'articolazione dell'orario di lavoro da delegare al livello territoriale nella definizione dei modi, tempi e ciclicità, e la pianificazione di moduli che assicurino una maggiore equità tanto nella distribuzione dei carichi di lavoro quanto nella possibilità di godere del riposo nei giorni di sabato e/o domenica.

Per rispondere ai bisogni di una manodopera prevalentemente giovane e femminile, l'accordo stabilisce che alle madri lavoratrici venga richiesto un numero ridotto di prestazioni settimanali in fascia di chiusura. Tale disposizione si applica anche ai padri lavoratori, qualora si accerti la ricorrenza di determinate condizioni familiari. Inoltre, al congedo parentale previsto dalla

normativa legale e contrattuale collettiva, l'intesa aggiunge un'ulteriore aspettativa non retribuita di 12 mesi.

Al fine di promuovere e favorire la formazione professionale, le parti concordano deroghe migliorative rispetto al contratto collettivo nazionale, riducendo l'anzianità minima di servizio a 2 anni ed elevando al 5% la percentuale massima di lavoratori che possono usufruire del congedo di formazione.

Con riferimento ai negozi situati a Rimini, Riccione, Olbia e Siracusa, le parti autorizzano il ricorso alle assunzioni a tempo determinato, anche eccedendo i limiti imposti dal D.Lgs. 368/2001, per far fronte all'impennata del flusso turistico e della clientela tra i mesi di maggio e settembre.

Infine, per quanto riguarda il trattamento economico del lavoro festivo, l'intesa prevede una maggiorazione del 35%, finalizzata all'incremento della produttività nei punti vendita e assoggettata all'imposta sostitutiva del 10% (ai sensi dell'art. 1 co. 47 della L. 220/2010).

Resta, invece, ancora da sciogliere il nodo relativo alla disciplina del salario accessorio, che era stato motivo di divergenze tra sindacati e direzione aziendale al tavolo delle trattative. Un capitolo importante questo che non ha impedito alle parti di chiudere comunque un accordo che segna una indubbia progressione verso la piena maturità del sistema di contrattazione aziendale.

Ilaria Armaroli

Dottoressa in Scienze internazionali e diplomatiche
Università di Scienze Politiche "R. Ruffilli", Forlì

 [@ilaria_armarol](https://twitter.com/ilaria_armarol)