



Le valutazioni del direttivo della Fisac Cgil di Roma

Il 29 luglio si è riunito il direttivo della Fisac Cgil per valutare gli accordi sottoscritti e gli impegni di settembre.

ACCORDO ECONOMICO

Il 15 luglio è stato firmato in BF un accordo nel quale le nostre richieste relative agli importi VAP non sono state soddisfatte, ciò nonostante lo reputiamo complessivamente un buon accordo. Perché oltre a definire il VAP di quest'anno pari a quello dello scorso anno salvo per i ruoli chiave, l'accordo sottoscritto garantisce un'erogazione del VAP nel 2009 pressoché analoga anche in presenza di una minor redditività aziendale. Ed è ugualmente fattore di garanzia aver stabilito per il 2010 la base su cui calcolare gli indici (che per il 50% saranno quelli di capogruppo), alla quale aggiungere l'importo derivante dell'andamento degli stessi.

Inoltre l'azienda si è impegnata da subito ad applicare le nuove agevolazioni creditizie concordate in capogruppo, particolarmente vantaggiose per le giovani generazioni (mutuo amico e mutuo per i figli).

Infine la trattativa su alcune materie, già omogeneizzate nel gruppo, avverrà in settembre e riguarderà solo quelle applicabili, con i dovuti adeguamenti, alla nostra realtà aziendale.

ESODI

L'8 luglio 2008 è stato firmato dagli organi di coordinamento di gruppo l'accordo quadro sugli esuberi e licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/91. Banca Fideuram è stata impropriamente inserita dalla capogruppo all'interno del perimetro di contrattazione sindacale centralizzata, che assegna agli organi di coordinamento di gruppo la titolarità della contrattazione per le aziende comprese nel perimetro. Il perimetro è stato definito da tempo, ben prima del CCNL 8/12/07 che ha chiarito la titolarità della contrattazione e le modalità di adesione.

Inoltre gli esuberi relativi a BF venivano dichiarati ancor prima della presentazione del piano industriale, illustrato per grandi linee solo successivamente alle OO.SS. aziendali ed ancora non reso pubblico all'esterno ed ai lavoratori.

L'unica sigla sindacale che ha evidenziato queste anomalie chiedendo lo stralcio di BF dal perimetro è stata la Fisac, firmando anch'essa l'accordo solo dopo aver ricevuto garanzia che vi sarebbe stata la presentazione del piano industriale in BF (come è effettivamente avvenuto il giorno 15/7/08).

L'aver voluto inserire a tutti i costi BF nell'accordo è stata quindi una forzatura inaudita per motivi di metodo e di merito:

- L'aspetto più grave è che le rappresentanze sindacali aziendali non solo non sono state informate, e quindi non hanno potuto discutere fra loro, con gli iscritti e i lavoratori, ma addirittura sono state espropriate della loro titolarità di contrattazione, che dovrà essere recuperata in fase di ratifica dell'accordo in azienda;

- L'accordo è piombato improvvisamente sui lavoratori, abituati strutturalmente ad esodi volontari. Solo pochi mesi fa l'incentivazione era di 24 mesi e per qualcuno si favoleggia pure superiore.

Come è possibile passare da 24 mesi a 12 mesi e dopo pochi giorni addirittura al licenziamento in caso di rifiuto?

La celerità ha reso ancor più violento e ingiusto l'esodo obbligatorio per chi ha già maturato il diritto alla pensione al 31/3/2008. La decisione di lasciare l'attività lavorativa per un'altra esperienza di vita (il pensionamento) è molto difficile, sofferta e necessita di tempi lunghi di preparazione. In più vi è il concreto aspetto economico: ci sono persone che, a causa dei pochi contributi versati o di particolari situazioni familiari, hanno necessità di rimanere al lavoro fino al massimo consentito. Tutto ciò deve avere la dignità di essere contrattato come principio collettivo a priori e non essere de-rubricato a casi di particolare disagio.

Inoltre, per quanto riguarda il fondo di solidarietà volontario, in una prima fase, potrebbe scontare l'effetto novità non essendo mai stato applicato in precedenza in Banca Fideuram.

PROCEDURA ESUBERI – PIANO INDUSTRIALE

La procedura esuberanti l'abbiamo rinviata a settembre, sia per svolgerla quando quasi tutti i lavoratori saranno tornati dalle ferie, sia perché gli esodi, per pensionamento o per accesso al fondo, dovranno essere strettamente connessi al piano industriale, che per quanto riguarda le Filiali e i PE sarà definito nel dettaglio solo a settembre.

Tenendo conto che nel Centro-Sud è ancora aperta una vertenza per carenza di organici e riorganizzazione del lavoro (supportata da numerosi scioperi) il piano dovrà rispondere a queste esigenze. E' pertanto evidente che le uscite (anche con incentivi proporzionati all'età oltre che con il fondo) dovranno essere compensate dall'ingresso strutturale di giovani, a partire dai precari presenti in azienda da troppi anni, rispetto ai quali l'azienda non può più tergiversare, ma dovrà impegnarsi concretamente alla loro assunzione a tempo indeterminato.

INQUADRAMENTI DEI PART TIME

E' sconcertante verificare che anche su questo fronte BF si adegui alla politica portata avanti dalla capogruppo e non intenda applicare ai part time i passaggi di livello del CIA. Mentre può essere comprensibile che i passaggi di livello possano avvenire con tempi più lunghi rispetto a quelli del personale a tempo pieno, è illegittimo non prevederli proprio perché riguardanti personale in part time.

CONCLUSIONE

Il direttivo dà mandato alla segreteria di promuovere un incontro di tutte le RSA aziendali con la segreteria nazionale per definire una strategia comune su questi temi, coinvolgendo anche il coordinamento di gruppo.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.