

Un 2008 all'insegna dello sviluppo e della buona occupazione

Oggi inizia un nuovo anno lavorativo in Banca Fideuram, ma non per tutti, almeno non per molti di quei giovani che negli ultimi tre anni hanno lavorato insieme a noi.

Un primo gruppo è stato mandato a casa a fine ottobre, un secondo a fine novembre ed un terzo a fine 2007. Sono stati oltre un centinaio i giovani che, con interruzioni di contratto per pochi giorni, hanno lavorato nelle varie società dell'ormai defunto gruppo Eurizon da almeno due o tre anni.

Oltre tutto questi giovani, ricattati dalla paura di perdere il posto di lavoro o dalla speranza di un'assunzione, hanno lavorato con ritmi ben superiori a quelli degli altri lavoratori.

La cospicua assunzione di giovani atipici è stata una delle pessime iniziative introdotte dal nuovo corso, come pure l'utilizzo massiccio dei distacchi. Nella storia di Banca Fideuram i contratti atipici erano fisiologici e sostituivano i lavoratori in malattia o maternità, salvo qualche picco di lavoro per una quindicina di giorni, legato ad eventi straordinari come la partecipazione ad una OPA. La nuova gestione ha scaricato su questi giovani i costi della permanente ristrutturazione in cui siamo immersi oramai dal 2003, in assenza di un disegno strategico, del quale non vi è traccia neanche nella lettera di fine anno dell'AD, che fra l'altro non menziona neppure la ri-quotazione di Fideuram, evidentemente neanche quella è più certa.

Nel corso della trattativa sulla "dissoluzione" di Eurizon Solutions le OO.SS. hanno chiesto alla proprietà di avviare un processo di stabilizzazione e quindi di assunzione, ma Intesa Sanpaolo, dando prova di scarsa "responsabilità sociale" non ha voluto sottoscrivere alcun impegno, limitandosi semplicemente a prendere atto della richiesta formulata dalle organizzazioni sindacali. Però alcuni segnali positivi ci sono, alcuni sono stati assunti a tempo indeterminato ed altri interinali sono stati assunti direttamente, seppure ancora a tempo determinato.

Il lavoro precario non è un incidente di percorso è la scelta precisa che il padronato sta attuando in Italia, e all'estero (ne fornisce una drammatica denuncia il film di Ken Loach "In questo mondo libero") allo scopo di indebolire il mondo del lavoro stabile e sindacalmente organizzato.

Tanti più lavoratori precari ci sono, ed in Italia fra i neo assunti sono la maggioranza, tanto meno potere hanno quelli stabili, e minor potere contrattuale significa minor salario.

Non a caso ci sono oltre sei milioni di lavoratori con il contratto scaduto da più di due anni. E soprattutto minori garanzie, che in attività rischiose, come nei cantieri o in fabbrica, significano incidenti e morti sul lavoro.

La vera e propria strage della ThyssenKrupp ha fatto ben 7 morti e la media giornaliera in Italia è di oltre 4 morti. Che peraltro nessun telegiornale riporta.

Noi crediamo che la realtà non si modifica con le parole, le promesse, gli slogan, bensì con semplici, concreti atti individuali e collettivi quotidiani, pertanto rinnoviamo a tutti i dipendenti l'invito a sottoscrivere per i familiari dei lavoratori della ThyssenKrupp e invitiamo anche l'azienda a dare il proprio contributo economico.

Inoltre sollecitiamo il management di BF, a partire dall'AD, a dare un segno di continuità con la passata storia di Fideuram in tema di relazioni sindacali, coraggiose, autonome dalla proprietà e costruttive, attuando il turn over dei dipendenti andati in pensione con i giovani precari a partire da quelli di più lunga permanenza in azienda. E, in tema di appalti, ad avviare una trattativa con le OO.SS. aziendali, al fine di rescindere i contratti che, per i comportamenti scorretti degli appaltatori o per la natura del servizio, non rispondono alle normative contrattuali vigenti.

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.