

Turni, reperibilità, intervento e prestazione resi nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali

Fin dal 27 ottobre 2008 avevamo capito che la controparte intendeva attuare l'armonizzazione contrattuale a senso unico, ovvero in senso squisitamente sfavorevole per i lavoratori. Il VAP ne è un esempio lampante.

Non a caso in quell'occasione non vennero estese le uniche normative vantaggiose per i lavoratori di BF, quelle sulla regolamentazione dei turni, reperibilità, interventi e prestazioni resi nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali. Le altre sigle aziendali, specializzate nell'armonizzazione, non se ne accorsero e si sono dimenticate di richiederla in questi 20 mesi.

Noi, già nell'assemblea del 20 novembre 2008, concordammo le richieste di regolamentazione con i lavoratori dei Sistemi Informativi. Tra l'altro, ritenendo discriminatorio prevedere norme solo per un ristretto ambito, la nostra proposta, pur partendo dall'area informatica, era generale per tutta l'azienda.

La controparte ha sempre rifiutato questa contrattazione rispondendoci che erano *"argomenti per i quali non sussiste alcun demando contrattuale"*.

A fine maggio ci sono stati gli scioperi sulla vertenza per le garanzie normative e salariali che hanno visto una grandissima partecipazione dei lavoratori dei Sistemi Informativi.

Banca Fideuram, sperando di ridurre per il futuro la loro partecipazione ad azioni di lotta, decide oggi di applicare le suddette norme per la sola Direzione S.I.S.O. e *"solo in via eccezionale e temporanea"* in funzione soprattutto della *"prevista operazione di quotazione"*, precisando verbalmente due cose:

- che i turni e la reperibilità non li reputa applicabili;
- che intende verificare le modalità di impiego delle risorse per gli interventi e le prestazioni resi nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e, solo se ci saranno i requisiti ed i presupposti fattuali, le previsioni della normativa verranno applicate.

Sul pregresso e sul lavoro svolto da 20 mesi a questa parte l'azienda non vuole fare nulla.

Si portano quindi in BF delle norme positive finora assenti, ma è l'azienda che nuovamente decide unilateralmente cosa si applica e come lo si applica. Con il sindacato non viene fatta nessuna discussione di merito.

Le altre sigle hanno messo l'ennesima firmetta ad un testo preconfezionato, ed avuto la sfrontatezza di scrivere che è merito loro *"grazie ad un lavoro di pressing durato mesi"*. Tale risultato è stato ottenuto solo ed esclusivamente dai lavoratori con le loro lotte.

Per la Fisac Cgil il problema non si è neanche posto. La controparte ci ha chiesto la semplice adesione al testo preconfezionato, ponendo come condizione la firma preventiva di tutti i protocolli di armonizzazione.

Poiché pensiamo di essere un sindacato, quindi di voler fare una contrattazione partendo dalla realtà materiale in cui operiamo, quella di Banca Fideuram, riteniamo che questo accordo per essere firmato dovrebbe:

- essere applicato da subito in ogni sua parte (quindi anche turni e reperibilità), prevedendo una discussione di merito congiunta sugli ambiti e sui criteri di applicazione;
- essere esteso a tutti i lavoratori di Banca Fideuram, alla luce dei suddetti criteri ed ambiti congiuntamente individuati;
- regolamentare il lavoro svolto da remoto, che ha una rilevanza consistente e rispetto al quale abbiamo già ampiamente illustrato alla controparte problemi e osservazioni.

Noi rimaniamo fermi all'impegno sottoscritto da Banca Fideuram il 15 luglio 2008 sul *"percorso di armonizzazione"* delle normative aziendali a quelle di capogruppo *"in quanto applicabili e tenendo conto delle specificità tecnico/organizzative"*, impegno mai rispettato dalla controparte, una delle sue tante condotte antisindacali, forse la più importante.

17 giugno 2010

Fisac Cgil Banca Fideuram