

RIORGANIZZAZIONE DIR. LEGALE

INQUADRAMENTI INACCETTABILI!

Ma un Manager di 9 risorse può mai essere inquadrato come “impiegato”?

Se persino un Manager della Direzione Legale non ha diritto all’inquadramento da Quadro... ma allora chi ne ha diritto? NESSUNO???

Per FISAC è inaccettabile!!!

E infatti non abbiamo firmato il verbale di esperita procedura proposto dall’azienda!!!

PESSIMO SEGNALE PER GLI INQUADRAMENTI DI TUTTI

L’azienda propone inquadramenti al massimo ribasso: e il sindacato firma?

Se non si prevede nemmeno l’inquadramento a Quadro per i Manager, allora figuriamoci per “Specialist” o “Professional” e tutte quelle mansioni “a cavallo” tra Area Impiegati e Quadri!!!

E l’abbassamento delle figure professionali “superiori” implica –a catena- un ulteriore schiacciamento verso il basso anche per tutte quelle “sottoposte”.

L’accettazione di questo inquadramento è un segnale davvero preoccupante per tutti.

UN TREMENDO ERRORE, SOPRATTUTTO PERCHE’ EVITABILISSIMO!

Questo inquadramento è previsto dal Verbale sulla Riorganizzazione della Direzione Legale, sottoscritto (solo) da FABI FIRST e UILCA che vi hanno assicurato che “... una volta verificato che l’azienda avesse recepito le nostre richieste a tutela dei lavoratori coinvolti, abbiamo concordato con l’azienda un verbale d’intesa che trovate allegato” [comunicato “Riorganizzazione Direzione legale -Violenza di genere”]

Il dettaglio è contenuto negli allegati dell’accordo, che ne sono parte integrante ma -guarda caso- NON sono stati pubblicati nel comunicato FABI FIRST e UILCA!!!

In questo caso si poteva anche NON firmare il verbale (come ha fatto FISAC) senza alcuna conseguenze negativa sui colleghi: e avrebbero evitato di accettare inquadramenti inaccettabili!

Invece firmando tutto quanto il testo aziendale senza battere ciglio, FABI FIRST UILCA hanno reso quell’inquadramento al ribasso parte della normativa aziendale ufficiale sugli inquadramenti, autorizzando quello che, almeno a NOI, appare come una evidente deroga peggiorativa al contratto (si veda art 87 CCNL).

ISCRIVITI A FISAC

Parliamoci chiaro: ma dove vogliamo andare di questo passo?

Prima firmano un accordo peggiorativo sui premi (vedi sotto), adesso inquadramenti al ribasso in una banale procedura di riorganizzazione, e domani...?

Se il buongiorno si vede dal mattino adesso ci possiamo aspettare solo il peggio....

Il sindacato deve provare a raddrizzare le storture come questa, non accettarle!

Se volete che le trattative siano fatte in maniera seria e professionale, in modo che siano rispettati i diritti basilari dei lavoratori, iscrivetevi alla FISAC!

PREMIO 2022

su questo punto riportiamo quanto detto nel nostro comunicato del 7 luglio.

"In assemblea però i lavoratori ci hanno posto anche la seguente domanda: "MA SAREBBE POSSIBILE VOTARE ANCHE L'ACCORDO SUL PREMIO 2022 E 2023?"

La domanda è più che lecita e logica: per FISAC entrambi gli accordi riguardano tutti i lavoratori, ed entrambi andrebbero logicamente fatti votare a tutti i lavoratori.

Quindi Sì, sarebbe possibile votarlo!

Ma tale possibilità può essere concessa solo dai firmatari, non certo da noi che - giudicandolo peggiorativo- non lo abbiamo firmato. Nell'accordino firmato solo da FABI FIRST UILCA comporta matematicamente che: se nel '22 l'azienda eguaglierà i risultati del '21 allora un A3L2 prenderà -562€ Cash -726€ Welfare!

Anzi il voto di approvazione dei lavoratori, sull'ACCORDINO PREMI, lo dovrebbe rivendicare proprio FABI FIRST UILCA, che lo hanno firmato come loro primo atto sindacale -subito dopo aver isolato FISAC a maggio- e ne reclamano la bontà: se era questo il loro primo obiettivo (che evidentemente FISAC gli impediva) sapranno dunque convincere -in assemblea pubblica- i lavoratori e permetteranno loro di votare a favore!

Ma al momento, registriamo che, non lo hanno ancora neppure pubblicato, con la conseguenza assurda che: I LAVORATORI AGOS MANCO CONOSCONO GLI OBIETTIVI CHE DOVREBBERO CONTRIBUIRE A RAGGIUNGERE! Pensiamo che una cosa del genere non sia MAI ACCADUTA IN NESSUNA AZIENDA.

1 Testo Accordino firmato da FABI FIRST UILCA: "Parti concordano quanto segue": "Gli indicatori ed i criteri [...] risultano adeguati e replicabili anche per la determinazione del Premio di Risultato dei successivi anni" e "Per i valori attesi dell'anno 2022 si rimanda alla comunicazione del 19 maggio 2022."

Aggiungiamo soltanto che i lavoratori che hanno chiesto lumi nell'assemblea dell'altro tavolo (di giovedì 7) si sono sentiti rispondere da FABI FIRST UILCA che avrebbero spiegato le loro ragioni in un apposito comunicato... attendiamo fiduciosi!

SW figli sotto 14 anni & obbligo presenza in sede ad agosto

Avevamo chiesto all'azienda di prolungare anche ad agosto lo SW per i genitori con figli minori di 14 anni. Abbiamo sollecitato nuovamente l'azienda a fornire una risposta chiara in tempi brevi: non c'è ragione di

ripetere l'inaccettabile ritardo con cui è stata recepita la legge a giugno.

Inoltre visto che il recente accordo SW al punto 2.3.D prevede, in situazioni particolari, la possibilità di derogare -per periodi limitati di tempo- alla necessità di presenza in azienda: chiediamo alla direzione HR di prendere l'iniziativa di sospendere tale obbligo per il mese di agosto (in tutti i luoghi dove tecnicamente possibile). Se nemmeno l'impennata dei contagi è una ragione sufficiente non capiamo quale possa esserlo.

I nostri RLS, già nelle scorse settimane, hanno avanzato tale richiesta, attendiamo risposta!

Venerdì 15 luglio 2022 I rappresentanti sindacali Fisac-CGIL Agos Ducato