



PERCHÉ È FONDAMENTALE AVERE FIRMATO L'ACCORDO ORARI? CE LO HA APPENA DIMOSTRATO L'AZIENDA!

SEMPLICEMENTE...ASSURDO!

L'azienda ha mandato una comunicazione a tutti i colleghi/e che hanno la pausa pranzo di mezz'ora (prevista nei casi di fondati motivi personali), decretando che, a seguito della riduzione di orario contrattuale... al venerdì la pausa sarà allungata ad un'ora!!

...semplicemente assurdo!

Tant'è vero che l'azienda non ha nemmeno provato a giustificarlo con motivazioni organizzative!!! E ancor più anomalo è che questa decisione unilaterale aziendale, pur in un mese di intense trattative sul tema "orari", non sia stata mai nemmeno accennata al sindacato. **Abbiamo chiesto all'azienda di rivedere questa scelta!**

NON CAPIAMO (O FORSE CAPIAMO: È SEMPRE "COLPA DEL CONTRATTO")

Non capiremo mai perché l'azienda si destreggi continuamente in applicazioni "balzane ed ingegnose" di quanto di buono viene dal contratto, provocando artificialmente "effetti distorsivi" (assolutamente non necessari) sulla quotidianità dei lavoratori:

perché questa non è certo la prima volta che "si cerca di snaturare il contratto"!!!

Sembra quasi che si voglia resuscitare la vecchia storiella secondo la quale "le cose buone arrivano solo dall'azienda", mentre "dal contratto arrivano problemi".

Il tema di fondo che gira è sempre il classico intramontabile "COLPA DEI SINDACATI" (ma certo, come no...)

Queste varie "vulgate aziendali" vanno sempre ad alterare la percezione dei fatti, ma (curiosamente) sempre in maniera assolutoria verso le scelte aziendali...

L'ultimo e forse più fulgido esempio di storiella che abbiamo sentito girare in azienda:

- **GLI ASSORBIMENTI DEI SUPERMINIMI A DICEMBRE 2023 SAREBBERO STATI "COLPA DEGLI AUMENTI DEL CCNL"**: ovviamente non c'era alcun obbligo di assorbire, e infatti le grandi aziende nel settore Credito non l'hanno fatto... a quasi un migliaio di lavoratori L'AZIENDA HA FATTO SALTARE SUPERMINIMI (in alcuni casi appena dati). Con l'aggravante che quando, a maggio, l'azienda ha tentato di rimediare riconcedendo (ma solo parzialmente!) i superminimi ai lavoratori a cui li aveva assorbiti **HA FATTO SALTARE IL GIRO DI PREMIO A TUTTI GLI ALTRI: "COLPA DEGLI AUMENTI DEL CCNL"**

Ma su alcune sue scelte, sembra che l'azienda provi ancora a giocare allo "scaricabarile"! Oramai i lavoratori

sono "adulti e vaccinati" e sanno attribuire le giuste responsabilità.

PERCHÉ È FONDAMENTALE AVERE FIRMATO L'ACCORDO ORARI?

L'azienda sta dimostrando ai lavoratori nella pratica quanto in assemblea avevamo spiegato in teoria, ossia: perché e quanto fosse necessario regolare la materia degli Orari in forma di SPECIFICO ACCORDO SINDACALE (che a differenza dei precedenti, l'azienda non potrà più modificare con la sola scusa di una riorganizzazione aziendale):

1. su quanto non ancora specificatamente normato in Accordo Sindacale (ad esempio la pausa di mezz'ora), credendo di poter fare "quel che vuole impunemente", l'azienda fa spesso e volentieri scelte "sbagliate".
2. Dunque, è stato assolutamente necessario e corretto il nostro impegno nel regolare e consolidare in un Accordo Sindacale Generale le scelte giuste, e limitare al massimo (ed inserendo clausole per il loro futuro superamento) quelle "difformi".

03 luglio 2024

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

Per qualsiasi segnalazione contatta:

BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducato.it

BB-RSA.UILCA@agosducato.it