



By: [Paolo Pizzimenti](#) – All
Rights Reserved

Venerdì scorso si è tenuto l'incontro che, come Fisac/CGIL, abbiamo chiesto al direttore Capuano per affrontare alcune tematiche urgenti relative alla nostra realtà territoriale.

All'inizio della riunione ci è stato presentato il dir. D'Angelo che ha assunto il ruolo di capo del personale, in sostituzione del dir. Gioitta, attuale direttore operativo dell'area Sicilia-Calabria, e quindi senza delega alle relazioni sindacali, sempre che non abbiano cambiato l'organizzazione del lavoro senza dirlo a nessuno! Nell'incontro abbiamo posto alla direzione le seguenti problematiche:

- **Chiusura filiali:** abbiamo avuto notizia dello spostamento dello *spin off* delle filiali dal 23/2 al 9/3 p.v. ma, in violazione dell'accordo siglato in data 11/2/2013 sul tema, nessun confronto si è tenuto sulle ricadute per i colleghi. Abbiamo pertanto presentato lettera di formale richiesta di rispetto dei contenuti dell'accordo a tutela dei colleghi e della loro professionalità;

- **Indennità di rischio 1:** a seguito di una richiesta unitaria a suo tempo presentata per fare chiarezza sulle norme di riferimento in materia, visto che, a causa della firma dell'accordo separato del 19/12/2012, tutta la normativa relativa all'indennità di rischio prevista dal CIA è decaduta dal 31/12/2012, l'azienda ha ufficializzato che l'indennità sarà erogata in base alle previsioni del vigente CCNL art.44 e relativi allegati. Facendo seguito a tale risposta aziendale, abbiamo fatto formale richiesta di conoscere quali realtà del nostro territorio vedranno la corresponsione dell'indennità di rischio massima (€ 126,62 mensili) e quali quella relativa ad altri centri (€ 94,95 mensili)

- **Indennità di rischio 2:** da qualche tempo nella nostra area la direzione operativa sembra affetta da una sorta di creatività normativa particolarmente intensa sulla linea family. Il direttore operativo dovrebbe essere il primo a rispettare e pretendere il rispetto delle norme. Ci risultano invece, in violazione delle attuali norme aziendali – comprese quelle relative alle chiusure contabili – e contrattuali, comunicazioni verbali fatte da vari responsabili ai singoli odsc circa il divieto di prendere le cassette valori loro assegnate. Tale scelta aziendale, unitamente all'azzeramento delle previsioni CIA in materia, è chiaramente finalizzata all'eliminazione dell'indennità di rischio prevista dalle norme vigenti per coloro che maneggiano valori (odsc inclusi), e fa ricadere ancora una volta sui colleghi il costo di una situazione che non dipende da loro. Nello stigmatizzare tale comportamento abbiamo, presentato lettera di richiesta di erogazioni nel rispetto delle norme contrattuali, rigettando quindi corresponsioni di indennità inferiori tipo "supporto" non riconosciute dal vigente CCNL. Invitiamo i colleghi interessati a segnalarci anomalie sull'argomento al fine di pretendere, anche attraverso azioni legali, il rispetto delle norme e la corresponsione del giusto stipendio.

- **Ferie, festività soppresse, banca ore, solidarietà:** a seguito dell'accordo separato del 19/12/2013 l'azienda ha radicalmente cambiato impostazione su questi temi, imponendo rigidità incomprensibili anche a fronte di mancate risposte a tematiche dirimenti per scelte consapevoli. Su questi argomenti abbiamo contestato all'azienda le violazioni contrattuali ancora una volta poste in essere nei confronti dei colleghi e denunciate nei comunicati dei giorni scorsi. Segnatamente ci riferiamo al mancato dettaglio delle "scadenze"

relative alla banca ore previsto dal CCNL, alla diffusione **solo verbale** di smentite circa la possibilità di perdere le ore accumulate, “all’obbligo” di inserire a sistema la programmazione banca ore, all’indicazione del termine del 31/3 per lo smaltimento ferie arretrate da parte di alcuni zelanti titolari, alla mancata informativa ai colleghi circa le cifre che verranno loro retrocesse dal fondo di solidarietà per ogni giorno di sospensione temporanea dalla prestazione. Abbiamo inoltre chiesto uno slittamento dei ristrettissimi tempi disposti che rendono complicata ed inefficace la presunta programmazione e la necessità di chiarimenti inerenti le opzioni di solidarietà per part time, maternità, lunghe assenze ecc. Il comunicato appena inviato dalla Fisac Siena al termine dell’incontro con l’azienda su questi temi fornisce alcune risposte.

- **Orari di lavoro:** a seguito dell’accordo separato del 19/12/2012, l’azienda non autorizza – e quindi non paga – più lo straordinario al di sotto di un’ora e poi di mezz’ora in mezz’ora. Una scelta a nostro avviso controproducente ed autolesionista che pone l’azienda a rischio di denuncia per appropriazione indebita. Poiché la legge riconosce come tempo di lavoro il tempo di viaggio necessario a raggiungere un’unità produttiva diversa da quella alla quale si è assegnati, abbiamo posto alla direzione, come negli altri casi anche con lettera formale, il problema del riconoscimento dello straordinario per i tempi di viaggio effettivi necessari a raggiungere la sede dei corsi di formazione, la filiale nella quale si va a sostituire un collega, quella nella quale si va per partecipare ad una riunione. In alternativa a questo abbiamo chiesto di strutturare corsi che inizino alle ore 10 e terminino alle ore 15, facendo in tal modo rientrare il tempo di viaggio nell’orario ordinario ed abbiamo diffidato l’azienda dal prendere iniziative nei confronti dei colleghi che, rispettando la normativa e le leggi in vigore, partono dalla propria filiale sita in comune diverso da quello di destinazione ad inizio di orario di lavoro e si presentano nella filiale assegnata con un ritardo pari ai tempi di percorrenza effettivi

- **Fondo esuberi:** a seguito dell’accordo separato del 19/12/2012 e del numero di domande di adesione al fondo eccessivo rispetto alle previsioni abbiamo formalizzato all’azienda, in assenza di momenti di verifica congiunta definiti nel pessimo accordo sottoscritto, la richiesta di conoscere l’elenco dei dipendenti dell’ex gruppo Napoli ammessi ad accedere al fondo e le decisioni aziendali in relazione alle domande eccedenti (con particolare riferimento alle tasche che pagheranno l’eventuale accoglimento di tutte le domande).

Nel corso dell’incontro abbiamo posto anche i problemi relativi a sicurezza, pressioni commerciali e pulizie sui quali torneremo in modo più dettagliato nel prossimo comunicato.

In data odierna ci è stata consegnata la lettera aziendale di risposta su orari di lavoro, fondo, giornate di solidarietà, pianificazione ferie/festività/banca ore.

“facciamo riferimento a quanto in oggetto per significarvi che, sentite le competenti funzioni aziendali di capogruppo, le stesse ci hanno confermato di aver agito nel pieno rispetto delle previsioni normative vigenti e degli accordi sottoscritti in materia”

Della serie: mi dicono che non è vero... Ma a che servono i dirigenti in questa azienda se non possono esprimere nessuna autonomia decisionale? E come si fa a negare l'evidenza dei fatti a tal punto?

Una risposta che è un insulto al rispetto delle norme ancor prima che all'intelligenza, un comportamento sintomatico della incapacità gestionale di una controparte che, pur di negare il confronto sindacale, è disponibile ad esporsi a violazioni di legge e soprattutto ad aumentare la confusione organizzativa, peggiorando un clima aziendale già pessimo e preoccupato.

Chiediamo a tutti i colleghi di rispettare rigidamente le norme e gli orari di lavoro secondo le indicazioni sopra riportate, continuando a segnalarci le problematiche esistenti negli uffici e nelle filiali quotidianamente e comunichiamo che abbiamo dato incarico ai legali di procedere contro l'azienda per tutte le inadempienze che stiamo verificando.

Napoli, 27/2/2013
Segreteria

La