



CUI PRODEST ?

La procedura di confronto sindacale prevista all'art.15 CCNL è il fondamentale presidio a tutela del Lavoratore nelle situazioni di riorganizzazione aziendale, e deve vertere sui possibili effetti in materia di occupazione, condizioni di lavoro (mobilità, professionalità e mansioni) e organizzazione del lavoro (formazione e riqualificazione professionale, parità uomo-donna).

All'Azienda è fatto obbligo di fornire le informazioni richieste dal Sindacato che siano oggettivamente utili alla migliore comprensione di finalità, tempi di realizzazione e riflessi organizzativi dell'operazione.

Con riferimento alla riorganizzazione della Direzione Sinistri l'Azienda ha invece negato al Sindacato le informazioni essenziali ad effettuare un reale confronto, adducendo motivazioni di privacy del tutto strumentali, e cancellando in un istante tutte le buone prassi che in questi anni si erano faticosamente costruite e che poggiavano sulla doverosa trasparenza sulle operazioni aziendali.

In contemporanea l'Azienda contattava i diretti interessati ai cambiamenti di mansioni o di sede di lavoro, millantando il benessere sindacale, andando nei fatti a "congelare" la situazione e rendendo così superfluo il confronto con il Sindacato, che invece in passato in più occasioni aveva prodotto modifiche anche sensibili del piano originario presentato dall'Azienda.

Il Contratto Nazionale specifica che il confronto deve essere finalizzato ad una possibile intesa, tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori quanto di quelle dell'Azienda; in sostanza l'accordo non è obbligatorio, ma la "buona fede" nel cercarlo si.

Invitiamo pertanto la Direzione a procedere al più presto a fornire tutte le informazioni sulla riorganizzazione dell'area Sinistri sgomberando il campo da ogni dubbio sulla volontà di continuare su corrette e proficue relazioni sindacali.

Il raggiungimento degli ambiziosi risultati previsti nel piano industriale necessita del coinvolgimento partecipato di tutti, dell'esercizio di quella responsabilità individuale e collettiva più volte richiamata dal nostro AD, e non certo di atti e tentazioni unilaterali che solo apparentemente semplificano il processo di cambiamento mentre in realtà alimentano, anche se involontariamente, l'immagine di una conduzione opaca dell'Azienda.

CUI PRODEST?

Per quanto ci riguarda non intendiamo rinunciare all'azione unitaria e ci adopereremo per raggiungerla, non soffermandoci a malintesi o ad accuse infondate. Confidiamo sul fatto che nessuna OO.SS. abbia interesse a perseverare in comportamenti antiunitari, perché errare è umano ma l'insistenza non lo è.

A disposizione per ulteriori chiarimenti, se necessari.

Verona, Milano, Roma 27 febbraio 2019

First CISL – Fisac CGIL