

# TORO E GRUPPO GENERALI: INFORMAZIONE – CONDIVISIONE – APPROVAZIONE

Premessa: non si può dimenticare che **l'integrazione Toro-Alleanza è stata fatta soprattutto per i benefici fiscali e i risparmi di costi, non certo per interesse dei lavoratori.**

**INFORMAZIONE CONDIVISIONE APPROVAZIONE:** questo è normalmente l'iter di un normale contratto in una normale vita aziendale.

Ecco invece come si è svolto il rinnovo del CIA Toro, che ha sancito la morte, oltre che dell'azienda, di una storia di conquiste sindacali che, nel corso degli anni, erano state costruite e che sono state quasi del tutto cancellate nel corso di una notte di mezza estate.

## **INFORMAZIONE:**

□ 10 settembre 2008: invio da parte dei sindacati firmatari alle varie aziende del Gruppo Generali della piattaforma (pudicamente chiamata ipotesi) per il rinnovo del Contratto Aziendale

□ 28 ottobre 2008: assemblea di "presentazione e votazione" della piattaforma in Toro

□ 25 luglio 2009: sigla del contratto

□ 30 luglio 2009: firma di un documento da parte di Generali e sindacati firmatari che precisa che il personale di Alleanza e Toro (salvo alcune eccezioni che andranno alle dipendenze dirette di Generali) "passerà ex-lege senza soluzione di continuità alle dipendenze di Alleanza Toro" e che "le operazioni in questione non avranno conseguenze per i lavoratori", applicandosi a loro il CCNL in vigore, mentre "si renderanno applicabili le disposizioni contenute nel CIA 25.7.2009 con il quale sono stati definiti i trattamenti integrativi applicabili alle società assicurative del Gruppo, con le specificità e gradualità indicate"

□ 6 ottobre 2009: firma del contratto aziendale siglato il 25 luglio

## **CONDIVISIONE :**

□ 21 ottobre 2009: assemblea di un'ora Toro-Alleanza

**Nessuna informazione dettagliata viene data per iscritto o nell'assemblea su come cambi la normativa dei lavoratori rispetto alla situazione precedente in Toro, rappresentata dal Contratto Aziendale, dagli accordi e dalle consuetudini vigenti in azienda** fino al 31.12.2009 (il nuovo contratto del Gruppo Generali decorre, per la maggior parte degli articoli, dal primo gennaio 2010).

**APPROVAZIONE:** a questo punto, come si può logicamente desumere, **era assolutamente ininfluente**, in quanto non si conoscevano, e non si conoscono in maniera precisa e inequivocabile, i cambiamenti della normativa.

I lavoratori Toro, prima hanno approvato la piattaforma dopo che era stata già inviata a Generali, poi hanno partecipato a un'assemblea in cui si discutevano le modifiche del precedente contratto Generali (ed implicitamente si avallava la scomparsa della "specificità Toro") dopo che il contratto era già in pista, come da accordo 30.7.2009.

Questo, senza fosse stato dato alcun mandato esplicito a cancellare quasi totalmente quanto previsto nella contrattazione e nelle consuetudini radicate in Toro (bastava inserirle tutte come specificità, tra l'altro!).

**Questo atteggiamento dei sindacati firmatari è stato coscientemente scelto per non permettere un giudizio ponderato**, che poteva essere favorevole ("di meglio, nella situazione attuale, non si poteva fare") o negativo ("abbiamo preso molto del peggio di Generali e abbiamo perso molto del meglio di Toro"). **Ma doveva essere un giudizio sulla base della conoscenza precisa dei cambiamenti della normativa.**

Per quanto riguarda i contenuti, al momento ci sembra di poter notare che:

- le modalità di pagamento dello stipendio sono peggiorate: cumulo in 2 mesi del PAP (con notevole anticipo di imposte in quei mesi e stipendio più basso dell'attuale in altri) e valuta all'ultimo giorno del mese (già attuata, senza comunicazione preventiva)

- l'orario di lavoro è peggiorato con la perdita:

- delle 4 ore ex-carnevale

- di 2 delle 4 mezzette festività utilizzabili per venerdì di ferie

- del giorno di permesso per trasloco

- dell'ingresso alle 7,45, che diventa un problema da trattarsi individualmente

- almeno una settimana di ferie sarà impegnata dalle chiusure decise unilateralmente dall'azienda, in voga in Generali

- sul contratto non è confermato l'automatismo economico al quinto livello (attendiamo delucidazioni)

- alla faccia della privacy, si richiede la certificazione delle visite mediche

- la cassa previdenza e assistenza Toro è inglobata in quella Generali (e l'assemblea dei soci?)

- non si sa che fine abbiano fatto le normative per la tutela della salute (dalle varie visite all'ambiente di lavoro).

Infine la stessa parte economica (il precedente contratto aziendale era scaduto, non dimentichiamolo, a fine 2007) vede un aumento fisso risibile ed un aumento variabile che, per i dipendenti Toro, potrebbe diventare sostanzialmente superiore alla media di quello degli ultimi anni solo nel 2011.

La politica dei fatti compiuti, l'unificazione spesso al ribasso delle normative, l'assenza di confronto democratico sembrano funzionali a preparare il passaggio successivo: **la diminuzione del lavoro presso la sede Toro di Torino, sia in termini di qualità che di quantità.**

Non è casuale che dopo ampi processi di fusioni e incorporazioni sia stato introdotto nel settore il Fondo Esuberi.

Anche qui viene applicata la stessa modalità: incontri 23 luglio e 23 settembre, firma 8 ottobre, assemblea per informare, non per condividere e approvare.

Le aziende non hanno voluto il Fondo per caso e lo useranno. Ricordiamo che l'articolo 8 dell'accordo prevede che, dopo un anno di "risoluzione consensuale", nella seconda fase, se permangono esuberi, il fondo viene attivato su base obbligatoria **per raggiungere comunque gli obiettivi aziendali di riduzione del personale** prossimo alla pensione.

A firmare per l'uso di questo strumento saranno gli stessi sindacati che così hanno operato sul Contratto Aziendale e sull'integrazione Alleanza-Toro.

I lavoratori che non accettano questo modo di operare possono anche in quest'azienda far crescere il sindacalismo di base per costruire un'alternativa a logiche sindacali subordinate ai voleri aziendali, che non esitano a negare il confronto democratico con i lavoratori.

La **C.U.B.** è un sindacato confederale di base presente in quasi tutti i settori del mondo del lavoro, anche nelle banche e nelle assicurazioni.

La ragione del nostro impegno sindacale risiede, da un lato, nella lotta contro venti anni di contrattazione a perdere di CGIL-CISL-UIL (aiutati, nei nostri settori, dai sindacati autonomi) e, nell'altro, nella rivendicazione della democrazia e della possibilità di decidere **effettivamente** sulle piattaforme e sugli accordi da parte dei lavoratori.

La vicenda dell'incorporazione di Toro nel gruppo Generali è un esempio tipico di accordo siglato sulla testa dei lavoratori.

**La Cub-Sallca è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed informazione agli indirizzi sotto riportati o chiamando il 3388670342**

**C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Credito e Assicurazioni**

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433.

Cicl.in p. Torino, 23.11.2009