

CRONACHE DAL PIANETA CARIPARMA

Confederazione
BBB
Unitaria di Base

Bollettino periodico a cura della Federazione di Torino della CUB-SALLCA
www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org [Tel. 011-655897](tel:011-655897)

N. 8 – Dicembre 2012 - chiuso in redazione il 30-12-2012

REGALO DI NATALE

Commento all'accordo del 20 dicembre 2012

Alla vigilia di Natale è arrivato ai lavoratori uno sgradevole pacco regalo che **promette di peggiorare le già pessime condizioni lavorative nel Gruppo Cariparma**: l'accordo integrativo dell'accordo quadro di giugno 2012 sulle ricadute occupazionali del Piano Strategico 2011-2014.

E' un accordo siglato sotto la spinta aziendale per ridurre i costi e contiene alcune misure, sulla cui liceità ci sarebbe da discutere, che andiamo a riassumere.

La prima area d'intervento pesante è sugli **organici**.

Le domande di adesione al Fondo Esuberi, da parte di coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2018, sono andate ben oltre la misura richiesta e sono state **in totale 722**. Dopo l'accoglimento iniziale delle **prime 391** domande è stato deciso di **dare corso alle ulteriori 331**.

Chi volesse aderire dovrebbe confermare nuovamente la volontà di uscita compilando e firmando l'apposito modulo **entro il 28 febbraio 2013**.

Tutte le condizioni restano quelle già previste dall'accordo del 2 giugno 2012, compresa la mancanza di garanzie reali in caso di nuove riforme pensionistiche, anche se è ragionevole supporre che, avendo ormai in Italia l'età pensionistica più alta d'Europa, certi furori riformatori saranno congelati per un po' di tempo.

Le uscite saranno previste alle date del 1-1-2014, 1-7-2014, 1-1-2015.

A fronte di oltre 700 uscite sono previste **100 assunzioni entro il 2015**, che potrebbero persino ridursi a fronte di eventuali rinunce all'esodo nel secondo gruppo dei 331.

Visto che la manodopera abbonda, il piano viene accompagnato da pesanti misure su straordinari, ferie, ex festività, ecc.

Straordinari: andranno autorizzati preventivamente e, badate bene, in questo caso potranno essere riconosciuti solo se **non saranno inferiori alla mezz'ora**. Superato quel limite saranno riconosciuti per multipli di 15 minuti. In ogni caso le prime 100 ore dovranno confluire obbligatoriamente in banca ore (il CCNL prevede la libertà di scelta dopo le prime 50)

Ipocrita ed inconsistente la dichiarazione dei sindacati firmatari all'azienda di non consentire la permanenza dei lavoratori sul luogo di lavoro oltre l'orario ordinario se non in regime di prestazione aggiuntiva autorizzata e riconosciuta.

O MANGI
LA MINESTRA
O SALTI
DALLA FINESTRA.

FINALMENTE
UN LINGUAGGIO
NUOVO,
AUTOREVOLE
E CONVINCENTE.



Ferie ed ex festività sono oggetto di un intervento coercitivo con la piena complicità dei sindacati genuflessi: **dovranno essere**

interamente fruite entro l'anno di competenza.

Chi ha meno di 15 giorni di residuo del 2012 dovrà completarne la fruizione entro il 2013. In caso di residui maggiori, almeno 15 giorni andranno programmati e fruiti entro il 2013. Il piano ferie, una volta approvato, verrà inserito in procedura secondo le modalità che saranno comunicate. L'accordo recita che "in assenza di iniziativa da parte del lavoratore **ogni Azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione**, che verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori".

Le ex festività non saranno più monetizzate e dovranno essere programmate prima delle ferie. **Per i residui del 2012 fruizione entro il 31 marzo o andranno perse.**

Intervento pesante anche sulla **banca ore**, che dovrà essere fruita entro un anno dalla maturazione delle ore stesse. Nei successivi sei mesi la fruizione dovrà essere concordata tra azienda e lavoratore e, in mancanza di accordo, la fruizione verrà fissata dall'azienda.

Per la banca ore residua del 2012 fruizione entro il termine del 30 settembre 2013, dopo il quale il recupero sarà fissato dall'azienda entro il 31 dicembre 2013.

In caso di assenze prolungate per aspettativa a vario titolo e congedo per maternità le ore residue andranno esaurite subito prima o subito dopo il periodo di astensione dal lavoro.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative, si impegna ad accogliere con gradualità le richieste di **part time**, in base alle priorità definite nell'accordo.

A partire dal 1 gennaio 2013 i **rimborsi per l'utilizzo dell'auto** personale per esigenze di servizio (preventivamente autorizzato) ammonteranno a 0,38 Euro / km.

Riguardo la **formazione** l'azienda si impegna a favorire l'uso dei poli decentrati.

La parte extrastandard del premio di rendimento relativo al 2012 verrà riconosciuto in base all'importo liquidato nel

2011. Inoltre, a partire dal 2013 verrà suddiviso sulle 12 mensilità, non riassorbibile, **ma senza adeguamenti e rivalutazione per gli anni successivi.**

L'accordo si chiude con la beffa finale dell'attivazione della **Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa**: un po' di posti per i sindacalisti che vengono premiati per la firma di norme che di responsabile e sociale non hanno proprio nulla.

Lo scenario generale configurato dall'accordo è chiaro: riduzione di organici, ulteriore riduzione della forza-lavoro per l'aumento di assenze connesse alla forzatura sulla fruizione di ferie ed ex festività, forte limitazione dello straordinario con l'introduzione della norma, molto discutibile, del limite minimo di mezz'ora.

In una situazione dove le filiali spesso faticano ad aprire per carenza di organico, non ci vuole molto a capire che forte è il rischio di assistere a **fenomeni di lavoro straordinario non compensato** ed a pressioni sui quadri direttivi per supplire alle limitazioni imposte alle prestazioni delle aree professionali.

E' necessario che i quadri direttivi non cedano a queste pressioni e rifiutino tentativi di supersfruttamento. Ricordiamo che il CCNL così recita: *"la prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative"*.

A loro volta gli impiegati devono uscire rigorosamente in orario, a costo di lasciare indietro il lavoro. Non si deve consentire all'azienda di scaricare sui lavoratori le proprie carenze organizzative e si devono evitare abusi.

Invitiamo i lavoratori a segnalarci ogni episodio di violazione delle regole e della normativa.