



FIGLI E FIGLIASTRI!

Avevamo sperato che dopo l'importante accordo sottoscritto lo scorso 30 maggio, Almaviva avesse fatto un salto di qualità nelle relazioni sindacali e nelle deprecabili prassi in uso in azienda incentrate su forme di familismo amorale e logiche clientelari. Purtroppo abbiamo dovuto ricrederci molto presto!

In queste ultime ore, infatti, abbiamo assistito ad azioni non solo eticamente condannabili ma che non rispettano neanche gli accordi sulla solidarietà sottoscritti non più di due settimane fa.

Per quanto riguarda l'applicazione della solidarietà, condanniamo l'atteggiamento aziendale di mancato rispetto del principio, sancito nei citati accordi, di un'equa distribuzione della solidarietà tra i lavoratori all'interno della stessa commessa. Al riguardo, infatti, l'azienda, a coloro che hanno istituti contrattuali (ferie, rol, ex-festività) arretrati elevati sta sostituendo i giorni di solidarietà stabiliti con i predetti istituti, creando così la situazione che chi ha istituti contrattuali arretrati per alcuni mesi non andrà in solidarietà, mentre chi non ne ha andrà da subito in solidarietà. Siccome il possesso di istituti contrattuali arretrati non è dipeso da una volontà del lavoratore ma da scelte aziendali dovute ad es. a collocazione su una determinata commessa o a determinati ruoli aziendali, ne risulta una situazione non livellata tra tutti i lavoratori su questo tema, pertanto l'applicazione di tale principio creerebbe una disparità di trattamento tra i lavoratori assolutamente inaccettabile, soprattutto se si pensa che questo incide direttamente sulle tasche delle persone e contravviene agli accordi! Come FISTEL-CISL siamo d'accordo sul principio di dare la possibilità alle persone che hanno istituti arretrati di sostituire il giorno di solidarietà con uno dei predetti istituti, ma in questo caso l'azienda è tenuta a sostituire il giorno di solidarietà con un altro giorno all'interno del medesimo mese, in modo che i giorni mensili stabiliti di solidarietà rimangano gli stessi.

Per noi della FISTEL-CISL il principio di un'equa distribuzione della solidarietà tra tutti i lavoratori e tra tutte le commesse del sito di Napoli è sacrosanto e non accettiamo deroghe su questo, pertanto se l'azienda non recederà immediatamente da tale comportamento non esiteremo un momento ad interessare i competenti organi di vigilanza (Ispettorato del lavoro).

Nel contempo esigiamo dall'azienda che la comunicazione mensile delle percentuali di solidarietà sulle varie commesse, prevista dagli accordi, venga data per iscritto, così come ogni altra variazione della stessa, e non solo verbalmente, come invece è avvenuto questo mese.

Inoltre, visto che stiamo parlando di un ammortizzatore sociale comunque oneroso per il lavoratore, riteniamo che sia opportuno, per non far perdere ulteriori soldi ai lavoratori, che nell'assegnazione dei giorni di solidarietà vengano rispettati quanto più possibilmente gli accorpamenti in essere, soprattutto quelli di tipo logistico.

Infine, come FISTEL-CISL, vogliamo esprimere tutto il nostro sdegno per il comportamento aziendale, che purtroppo non è una novità, riguardo alla gestione delle risorse umane quali passaggi da una commessa ad un'altra, concessione di agevolazioni ai lavoratori, cambi turno, concessione di ferie e rol, che vengono organizzati non seguendo criteri oggettivi, quali ad es. anzianità di servizio su una commessa, problemi personali o di salute, assiduità lavorativa, premiando quindi il merito ma invece seguendo il principio del "chi figlio e chi figliastro" o, peggio ancora, perseguendo logiche clientelari, con l'avallo di chi, evidentemente, non ha a cuore il bene collettivo ma solo il proprio piccolo interesse di bottega. Tutto questo viene fatto prendendo in giro lavoratori e Sindacato affermando che le scelte sono fatte in base alle "performances" e alla qualità erogate!

Come FISTEL-CISL riteniamo che le ultime azioni intraprese dall'azienda su questi temi abbiano dato l'ennesimo cattivo segnale ai lavoratori, evidenziando ancora una volta che questa azienda non ha a cuore il proprio bene primario, ossia il proprio capitale umano, e aumentando ancora di più il sentimento di disaffezione e di sfiducia che le persone hanno nei confronti della propria azienda.