

Accordo del pacchetto “Welfare”, il perché della nostra NON SOTTOSCRIZIONE

Con riferimento all’oggetto, dobbiamo evidenziare come questa sigla sindacale abbia ritenuto di manifestare il proprio disaccordo e il proprio disagio decidendo di non sottoscrivere l’accordo sul pacchetto welfare, così come proposto dalla parte datoriale.

PREMESSA

Obiettivo del legislatore, introducendo queste nuove modalità di gestione del benessere dei lavoratori, nasce dalla volontà di garantire una partecipazione più attiva degli stessi lavoratori alla vita aziendale, anche attraverso:

- un mutamento nelle modalità di svolgimento delle attività cui lavoratori sono chiamati a svolgere;
- potenziamento di accordi sindacali a livello aziendale, perché più aderenti alle esigenze e peculiarità dei singoli modelli aziendali.

A fronte di obiettivi chiari e responsabili, la parte datoriale ha ritenuto, viceversa, di decidere le modalità e le forme senza nessun coinvolgimento preventivo dei Sindacati, attuando la modalità del “già pronto” che non ha lasciato alcuno spazio alle istanze dei lavoratori.

LAVORO AGILE (Smart Working)

A supporto di quanto qui riportato, si evidenzia come nel caso del Lavoro Agile:

- non è stato mai sviluppato un confronto comune per calibrare questo strumento, decidendo di propria iniziativa di introdurre una soglia obbligatoria di 3/4 giorni alla settimana (non modificabili né trattabili);
- è stato individuato un numero di 50 risorse, in maniera discrezionale, senza illustrare l’iniziativa ai colleghi attraverso incontri pubblici e/o utilizzando lo strumento del “job posting”;
- alla ns. richiesta in cui domandavamo se verrà ampliata la disponibilità dei posti, terminata la fase sperimentale, non è stata fornita alcuna indicazione certa, con il rischio di replicare alle stesse persone il nuovo periodo definitivo.

ASILO NIDO

- anche in questo caso, l’opportunità di sviluppare in maniera condivisa tematiche importanti, si è ridotto alla mera comunicazione di un progetto aziendale **già avviato!**
- un progetto aziendale che già si caratterizza da costi molto elevati, anche alla luce dello scarso successo della iniziativa stessa (solo 14 bambini su una disponibilità di 30).
- un progetto, proprio per la modalità in cui si è realizzato, che include solo le famiglie di lavoratori che gravitano sul Centro Direzionale di via Lucrezia Romana, in Roma (**escludendo di fatto oltre il 60% dei colleghi del Gruppo**) ed elimina del tutto anche l’erogazione sia in forma diretta (es. asili nido in tutte le altre sedi del GBI) che in forma indiretta mediante rimborso delle spese sostenute per l’accesso dei figli in altri asili privati e comunali (quindi nessuna compensazione per gli esclusi). **Una scelta che pregiudica un concetto di equità ed uguaglianza di tutti i colleghi del gruppo che non possiamo accettare!**

CONGEDI PARENTALI

in questo caso si è proceduto a ratificare quanto dettato dalla normativa vigente (vedi l'utilizzo del permesso ad ore) senza né ampliarla o adeguarla ad eventuali diverse necessità rilevate in sede di incontri che non si sono mai tenuti.

FERIE SOLIDALI

l'inserimento della modalità delle Ferie Solidali (c.d. Banca del Tempo), esclusa dal primo impianto dell'accordo welfare presentato dalla parte datoriale, è stata l'unica vera proposta sindacale fatta assieme ad un'altra sigla, e di questo siamo orgogliosi di esserne di fatto i promotori (nell'occasione avevamo chiesto alle aziende del GBI di aderire con una partecipazione al contributo 1 a 1 tra azienda e colleghi).

A fronte di ciò la controparte ha inizialmente escluso ogni contribuzione partecipativa della azienda rispetto a quanto apportato dai lavoratori (**sono un costo non sopportabile!**). Disponibilità che è stata poi, in varie fasi, "innalzata" al 20% di quanto versato dai lavoratori solo dopo una forte discussione e la dichiarata prospettiva di non siglare l'accordo da parte della nostra sigla. Una percentuale ovviamente insoddisfacente che non rappresenta i **veri valori etici della Solidarietà del Credito Cooperativo**.

Una disparità nella contribuzione, a fronte di un problema "umano" che potrebbe affliggere ciascuno di noi, e che ha il significato di una "**elemosina cooperativa**" che dobbiamo respingere con fermezza.

Constatiamo però, nuovamente, che le sigle sindacali presenti al tavolo delle trattative hanno ancor'oggi, purtroppo, una visione diversa della loro azione promotrice in difesa dei valori e dei diritti dei lavoratori. Oggi il sindacato non discute più concretamente ai tavoli negoziali, non rappresenta più le vere istanze dei lavoratori, ma si limita spesso a sottoscrivere continuamente quanto già determinato dalle Aziende, salvo poi farsene una medaglia "al valore". **Un'onorificenza che, come la sottoscrizione di questo accordo "equo & solidale"....., porta la donazione di un'ora di banca ore del collega lavoratore a favorire la donazione aziendale di ben 12 minuti di permesso retribuito!!! Noi non scriveremo mai che questi sono risultati nobili di cui essere orgogliosi.....**

Cordiali saluti

Roma, 24/10/2017

**Il Coordinamento Sindacale Sincra-UGL Credito
del Gruppo Bancario Iccrea**