



Direct Line: incontri seconda fase procedure ex art. 16 CCNL Ania

Lavoratrici e lavoratori,

nelle scorse settimane si sono tenuti diversi incontri, particolarmente tesi e critici, con la Direzione del Personale nell'ambito della seconda fase delle procedure ex art. 16 CCNL Ania.

Dobbiamo registrare una posizione aziendale rigida rispetto alle possibili soluzioni per ridurre gli impatti che la ristrutturazione avviata avrà sul personale, nonostante le disponibilità più volte mostrate dalle RSA in termini di riduzione costi del Contratto Integrativo, introduzione di fungibilità e flessibilità nell'area Contact Center, l'azienda ha ribadito che il numero degli esuberanti dichiarati potrà rientrare di poche unità solo nelle aree liquidative e nel Contact Center e che per tutti coloro che non potranno essere ricollocati è prevista solo la possibilità di percepire una modesta buona uscita, insomma "nel bene o nel male queste figure dovranno uscire dall'azienda" – cit. dichiarazione Capo del Personale.

Ribadiamo, sebbene non dovrebbe essere necessario, che il sindacato ha come ruolo primario la tutela di tutti i posti di lavoro e che in una situazione complicata come quella che ci troviamo ad affrontare, dobbiamo prioritariamente ridurre al minimo il numero degli esuberanti in tutte le aree aziendali – nessuno escluso ed indipendentemente dal ruolo ricoperto in azienda – garantendo un'adeguata tutela sia a chi sceglie di uscire dall'azienda volontariamente sia a chi sceglie di rimanervi, il tutto in una prospettiva temporale di lungo periodo.

Per tutto quanto sopra esposto, nella giornata di ieri le RSA unitariamente hanno esposto alla controparte una proposta complessiva che si rivolge alla totalità delle lavoratrici e dei lavoratori DIRECTLINE attraverso meccanismi di solidarietà volti alla tutela dei posti di lavoro e che tende, pur ridimensionandoli notevolmente, a salvaguardare alcuni istituti del contratto integrativo, recependo le istanze aziendali legate a riduzione dei costi fissi, fungibilità e flessibilità e prevedendo da ultimo anche la possibilità di una congrua incentivazione all'esodo volontario.

Nella nostra proposta si parte certamente dal rientro di buona parte delle attività attualmente esternalizzate, a differenza delle poche attività afferenti l'area liquidativa proposte dall'azienda.

Riteniamo assolutamente necessario, proprio per consentire di ridurre notevolmente gli impatti numerici degli esuberanti in tutte le aree, prevedere il rientro di attività quali scansione e archiviazione ottica, gestione archivi, recupero crediti, consulenze IT, servizi di portierato e receptionist, gestione buste paga e sistema ADP, attività di consulenza sinistri CONEA e parte delle attività liquidative appaltate a Sogesa.

Inoltre, abbiamo ipotizzato un contributo di solidarietà, a tutela della salvaguardia occupazionale, che prevede una percentuale di riduzione delle retribuzioni tabellari per tutto il personale amministrativo non impiegato al Contact Center (già pesantemente colpito dagli effetti della riorganizzazione) secondo uno schema crescente direttamente proporzionale all'inquadramento: 1% per 3° e 4° livello, 2% per 5° livello, 3% per 6° livello e 6° quadro e 5% per funzionari di 7° livello. Ovviamente secondo la medesima logica solidaristica, abbiamo proposto un taglio secco delle retribuzioni dei dirigenti del 10% e il ritorno alla retribuzione dell'Amministratore Delegato, il principale responsabile dell'azienda e quindi dell'attuale situazione, a circa 490mila euro (dato del 2012) contro gli attuali 1 milione e 900mila circa.

Per le questioni legate al Contratto Integrativo, pur accogliendo tutte le richieste di fungibilità e flessibilità all'interno della nuova struttura di Contact Center, abbiamo cercato di contemperare alcune esigenze dei lavoratori rispetto in particolare alla tenuta dei livelli retributivi e di alcune specifiche condizioni normative (quali ad esempio l'istituto delle visite mediche e i ticket per i part-time – pur legandoli all'effettiva presenza).

Solo dopo aver concordato tutto quanto sopra descritto sarà possibile, relativamente alla gestione degli esuberi, trovare soluzioni non traumatiche alle esigenze differenziate dei lavoratori a partire da una fase di incentivo volontario all'esodo con una congrua buona uscita ma non escludendo altre possibili soluzioni sempre basate sulla volontarietà.

A fronte di tutto ciò, l'azienda si è riservata di dare una risposta complessiva nei prossimi giorni, anticipando già che le posizioni restano distanti soprattutto perché la proposta sindacale prevede solo la fase di uscita volontaria e non obbligatoria (ovvero i licenziamenti).

Il confronto reso, se possibile, ancor più difficile da tutto quanto sopra esposto, dovrebbe proseguire anche nei prossimi giorni, sebbene l'azienda non abbia ancora definito il prossimo calendario di incontri

A questo punto riteniamo più che mai opportuno aggiornarci in assemblea entro la fine del mese di luglio, seguiranno pertanto le comunicazioni relative a data e luogo.

Milano, 20 luglio 2016

Le RSA

Fisac/CGIL, First/CISL, F.N.A., Uilca/UII