



LA CAPOGRUPPO AL TEMPO DEL CORONAVIRUS DAL “DISTANZIAMENTO SOCIALE” A QUELLO SINDACALE

Abbiamo appreso con sconcerto alcune novità, da recenti comunicazioni della Capogruppo: in modo particolare, ci riferiamo alla circolare N. 65/2020, che ha come oggetto: *“Gestione dei rapporti di lavoro nel quadro normativo per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19”*. La *“direttiva”*, discutibile nel metodo e nel merito, interpreta in modo parziale le norme di legge e di contratto, nonché le soluzioni organizzative delle Società del perimetro diretto e delle Bcc affiliate, senza considerare un preventivo e indispensabile confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori.

Le OO.SS. chiedono azioni uniformi relative alle iniziative sul territorio, con profili finalizzati alla gestione unica delle assenze del Personale in caso di riduzione e/o sospensione di attività di lavoro come misura di contenimento del Covid-19. Inoltre, si registrano periodici pronunciamenti della Capogruppo su diversi, delicati, aspetti inerenti ai rapporti di lavoro, come ad esempio:

- indicazioni e priorità di attribuzione degli istituti contrattuali, poco omogenei con le norme, in cui le Aziende unilateralmente possono giustificare le assenze di lavoro dei propri Dipendenti (fatta eccezione per i congedi/permessi previsti dalla legge);
- interpretazioni di natura giuslavoristica e di ricerca della legittimità favorendo un contesto dove di fatto vige l’obbligo alla fruizione di giornate di ferie, senza considerare gli aspetti giuridici della fattispecie e la reale volontà del Lavoratore interessato (e Sinergia ne è un negativo esempio);
- proporre attraverso accordi con le RRSSAA modifiche al modello di regolamento della Banca del Tempo Solidale, senza considerare gli accordi in essere e senza considerare un coinvolgimento preventivo delle Parti Sociali (tra cui sicuramente le Segreterie Nazionali delle OOS) che hanno stipulato la norma contrattuale di riferimento;
- percorribilità per le Aziende di ricorsi unilaterali alla *“solidarietà difensiva”*, tramite attivazione delle prestazioni del Fondo di Sostegno al Reddito (cd. Assegno ordinario), senza fare ricorso a propedeutici e indispensabili accordi sindacali;
- soluzioni non concordate con le OO.SS. su possibili intese individuali tra azienda e Lavoratore, circa eventuali permessi retribuiti a debito dello stesso da recuperare successivamente.

Alla luce di tutto quanto anzidetto, verrebbe da pensare che la Capogruppo voglia approfittare di una certa *“lontananza”* fisica dai luoghi di lavoro e da una frequentazione diretta con le parti sociali, ovvero, che stia cominciando scientemente a creare distorsioni ed effetti indesiderati.

Eppure, nonostante tutte le difficoltà della situazione, dovute alla difficilissima emergenza, le occasioni di interlocuzione tra i Coordinamenti sindacali di Gruppo e Controparte ci sono stati, come quelli del 26 marzo e del 2 aprile u.s. (lo stesso giorno della data dell'ultima Circolare n. 65) e dove, su nostra esplicita sollecitazione, la Capogruppo ha sorvolato e non ha voluto affrontare le questioni anzidette.

Non vorremmo che dal "*distanziamento sociale*", imposto dalle Ordinanze delle Autorità, come misura di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19, Controparte ora aggiungesse il "*distanziamento sindacale*", con l'errata presunzione che in questo momento di emergenza, per quanto delicato e complicate che sia, questo possa autorizzare azioni ed atti unilaterali che incidono profondamente sulla vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori, senza misurarsi in un confronto costante e necessario con le Organizzazioni Sindacali.

UN CONFRONTO CHE NOI INVECE INTENDIAMO RIPRENDERE A TUTTO TONDO per individuare i profili necessari per superare questa delicata fase, dagli sviluppi ancora tutti da decifrare, dispiegando ogni strumentazione normativa utile e necessitata, anche in prospettiva di una così detta "FASE DUE" ovvero il ritorno a una "pseudo" normalità lavorativa.

Si dovrà operare con lungimiranza e buon senso in quanto ci troveremo tutti, nessun escluso, ad affrontare scenari diversi da quelli attuali, ma non meno insidiosi e pericolosi per la salute delle Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo bancario cooperativo Iccrea.

Il dialogo con la Capogruppo dovrà essere schietto, con l'unico obiettivo di individuare un percorso condiviso sull'utilizzo efficace e sostenibile di tutti gli strumenti contrattualmente disponibili tra loro, l'eventuale modalità di intervento sull'assegno ordinario per la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, non potrà essere prioritario al resto e diventare così un mero pretesto per incidere solo sul costo delle retribuzioni dei Lavoratori e per scaricare su di loro l'intero "costo sociale" dell'emergenza.

Nel frattempo abbiamo indicato a tutte le nostre rappresentanze aziendali di rimanere in stretto contatto con i Coordinatori di Gruppo per condividere ogni percorso, in modo da non consentire spinte o fughe in avanti sui temi su esposti da parte delle singole Bcc e delle aziende del Gruppo Iccrea.

BASTA ATTI UNILATERALI

TUTELA, DIGNITA' E DIFESA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

CONTRATTAZIONE !!

Roma, 9 Aprile 2020

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GBCI

FABI – FIRST CISL- FISAC CGIL- UGL SINCRÀ – UILCA