

Salmoiraghi & Viganò, esito incontro 02/11/2016

Roma 02/11/2016

Si tenuta in data odierna, mercoledì 2 novembre 2016 la riunione in videoconferenza per fare il punto della situazione aziendale dopo la risposta dell'azienda che dovrete aver ricevuto (allegato 1) e che disponibile in info e incontro informale che ho avuto con il responsabile del personale il giorno mercoledì 26 ottobre a Milano.

Purtroppo alla videoconferenza si sono presentati solo i territoriali e le RSA di Venezia e di Torino.

A inizio riunione ho riferito gli argomenti dell'incontro che ha riguardato le lettere di addebiti disciplinari rispetto al raggiungimento o meno di obiettivi aziendali sulla promozione dei prodotti alla clientela; lo svolgimento delle pulizie dei locali da parte dei dipendenti, per di più anche fuori dall'orario di lavoro; il trasferimento di RSA senza il nulla osta della FILCAMS CGIL in Puglia e Emilia-Romagna.

L'azienda ha risposto che le lettere di addebito non avranno conseguenze perché forse usate impropriamente ma per aggiungere uno scopo che sarebbe stato nella sostanza raggiunto; ha negato che il personale svolga le pulizie e si comunque impegnata a verificare che ogni prestazione lavorativa sia riconosciuta come orario di lavoro (traduco: se qualcuno fa un lavoro gli deve essere riconosciuto come orario di lavoro e verificheremo se da qualche parte non viene rispettata questa indicazione, ndr); ha mosso osservazioni non pertinenti sui nostri criteri di nomina delle RSA.

Al termine del colloquio, per quanto non soddisfacente, dobbiamo registrare che per il fatto stesso che ci sia stato, l'azienda ha manifestato la volontà di avere relazioni sindacali con la FILCAMS CGIL e ci mette nelle condizioni di proseguire il confronto.

Dalla verifica odierna in videoconferenza risulta che a Venezia le lettere di contestazione sono state lasciate cadere e che a Torino lo stesso avvenuto per i lavoratori che si sono rivolti al sindacato, mentre qualcuno degli altri ha avuto conseguenze disciplinari; confermato che dove sono disponibili i lavoratori svolgono le pulizie ma come parte integrante del proprio orario di lavoro; le nuove RSA nominate non hanno avuto contestazioni alla avvenuta nomina anche laddove in base al CCNL sarebbero potute essere contestate nel rapporto tra iscritti/dipendenti/lavoratori.

Nella discussione sono emersi i seguenti ulteriori problemi:

- L'azienda stabilisce unilateralmente obiettivi individuali rispetto alle vendite (Torino/Venezia)
- Esiste di fatto una banca ore (senza riconoscimento delle maggiorazioni per orario supplementare e straordinario) per altro con un accumulo di ore non recuperare (Torino)
- Esiste un problema di gestione di ferie e permessi che l'azienda gestisce unilateralmente (Torino)
- Gli ottici sono stati preavvisati che saranno sottoposti alla visita di un supervisore che determinerà il rispetto del protocollo aziendale e che deciderà il loro eventuale declassamento temporaneo da ottici, fino al superamento di un non meglio precisato periodo di riqualificazione
- Sono presenti impianti di videosorveglianza in assenza di qualsiasi accordo in materia (Torino). A Venezia 3 anni fa sono stati tolti e mai più rimessi senza motivazione alcuna.

Concludendo Salmoiraghi & Viganò l'azienda in forte espansione con una campagna aggressiva di acquisizioni e di aperture sul territorio nazionale e con una idea particolare delle norme che regolano la prestazione lavorativa del CCNL del Commercio. Ma con le sue iniziative unilaterali ha creato uno spazio per la sindacalizzazione (a Torino si sono iscritti 40 lavoratori). Ci viene offerta una occasione di sindacalizzazione, oltre l'insediamento storico che per il momento l'azienda non affronta con ostilità (come dimostra la disponibilità all'incontro).

Vi invito a farmi pervenire nei prossimi giorni note informative sulle questioni oggetto dell'incontro odierno (provvedimenti, orario di lavoro, ferie permessi, obiettivi aziendali, videosorveglianza e di rispondere nella prossima videoconferenza (che si terrà data da definire) se ritereste opportuno definire in sede nazionale un accordo integrativo che tra l'altro legghi gli obiettivi a premi di risultato, che regoli gli orari e pongano problema del consolidamento degli orari dei part time, che preveda un accordo quadro migliorativo del decreto lavoro per regolare la presenza di sistemi di videosorveglianza e sia propedeutico agli accordi territoriali, preveda modalità di elezione delle RSA e degli RLS.

p. La Filcams CGIL Nazionale
Montagni Andrea