



Trasporti

PAGANO SEMPRE E SOLO I LAVORATORI!

Ccnl: LAVORO A TEMPO
PARZIALE

3) La percentuale massima del personale a part-time non potrà superare il 35% del personale a tempo pieno...

10) Il personale a tempo parziale potrà richiedere il passaggio a tempo pieno, trascorsi 18 mesi, se già precedentemente in servizio a tempo pieno. Per il personale assunto a tempo parziale l'anzianità minima richiesta per il passaggio a tempo pieno è di 36 mesi.

11) In caso di assunzioni di personale a tempo pieno per posizioni di identico contenuto professionale, in unità produttive site nello stesso ambito comunale, l'Azienda darà precedenza al personale a tempo parziale....

Milano, 18/06/2008

Con l'accordo siglato nella notte del 13-6 si è arrivati alla fine di un percorso iniziato il 23-7-07 quando venivano gettate le linee guida del piano strategico 2007-12. Sea e Cgil-Cisl-Uil avevano deciso il risanamento del gruppo come precondizione per la riconferma delle attività di Ground Handling tra gli assetti strategici del Gruppo. Quindi indipendentemente dalla crisi Alitalia, Sea insieme ai confederali aveva già deciso una stangata nei confronti dei lavoratori motivandola con il risanamento dell'Handling. Ora Sea e Cgil-Cisl-Uil, con l'aggiunta del Flai, che prima aveva sempre rifiutato il piano industriale, hanno sancito la riorganizzazione del modello produttivo e organizzativo, passando per la dismissione o l'accorpamento di diverse figure professionali senza aver mai sentito i veri protagonisti: i

lavoratori.

RISTRUTTURAZIONE FIGURE PROFESSIONALI:

AUMENTO MASSICCIO DEL LAVORO

Il ridimensionamento dei Rit, l'accorpamento dei Cil c/s Gom Cas in una figura unica con conseguente ridimensionamento, la graduale dismissione dell'Adl, l'accorpamento delle figure di csb con gli autisti specialisti, la riconfigurazione delle competenze delle rampe, per concludere con una spiccata polivalenza degli oua c/s e bhs, superando i concetti dell'assegnazione della missione in Pegaso e l'assegnazione dell'oua ad un unico nastro, dimostra una cosa sola:

I LAVORATORI DEVONO LAVORARE DI PIU'!

Guardando solo a quanto si risparmia di più accorpendo o eliminando una figura piuttosto che un'altra, senza rendersi conto dell'eventuale peggioramento del servizio che si renderà agli utenti. Ad esempio: fino a poco più di un anno fa l'Adl, secondo l'azienda, era figura indispensabile, in quanto flessibile e titolare di diverse mansioni. Ora si firma per dimetterli?!...Qual'è la logica? Gli Adl sono di più in confronto ad altre figure di coordinamento e quindi il risparmio è maggiore?... Inoltre per blindare l'accordo Cgil-Cisl-Uil e Flai accettano :

· che si "potranno anche prevedere, con l'obiettivo di cui all'art.4, comma 11, della l. n.223/1991, l'attribuzione di mansioni non conformi al principio dell'equivalenza ex art.2103 c.c., formalizzato ai sensi degli artt. 410 o 411 cpc, con garanzia del mantenimento del livello di provenienza e della retribuzione corrispondente".

· “a questi fini a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino alla data di fine giugno 2009, opererà un periodo di moratoria rispetto ad azioni unilaterali ascrivibili alle Parti firmatarie, mediante fissazione di un principio di raffreddamento dell’eventuale conflitto” In particolare organizzazioni sindacali/RSU si impegnano ad astenersi iniziative di natura conflittuale e di contenzioso”.

· “utilizzo nel periodo di gestazione e di implementazione di soluzioni di ricollocazione di un utilizzo anche significativo della cig per le figure professionali coinvolte dalla ristrutturazione”.

ELIMINATE GIORNATE DI R.O.L.

E I NEO ASSUNTI SARANNO PAGATI DI MENO

Cgil-Cisl-Uil e Flai hanno firmato che le giornate di R.o.l. saranno 3 in meno all'anno.

3 riposi in meno all'anno, cioè più settimane da 5 giorni e senza neppure stabilire che questi riposi in meno non cadano di domenica! Con la possibilità a chi lo vuole di monetizzare tutti i r.o.l. Siamo al ridicolo mentre si fanno giornate di cig si sancisce il principio che si lavora più giorni all'anno.

Per i lavoratori neo assunti, verrà riconosciuta solo la paga relativa al ccnl, ed i trattamenti aziendali con esclusione del premio di produttività, sia mensile che semestrale. Verranno monetizzate le ex festività, e non verranno riconosciuti i r.o.l. da accordi aziendali.

Ma è credibile la proprietà di Sea, che vuole risanare mettendo mano ai riposi dei lavoratori, mentre all'inizio della crisi, decide comunque di elargire un dividendo agli azionisti di 29,5 milioni di euro dopo che negli ultimi anni ne hanno già intascato 324 , lasciando vuote le casse del Gruppo?

Se si introduce una divisione tra lavoratori più pagati e meno pagati, chi pensate che la SEA domani vorrà privilegiare se dovesse entrare in gioco una nuova riduzione di posti di lavoro?. Uguale retribuzione per uguale lavoro è un diritto dei nuovi assunti, ma anche una garanzia per i vecchi!

STABILIZZAZIONE PRECARI

Sea per anni ha usato il lavoro somministrato ed a termine senza nessuna regola e con il solo scopo di non assumere nessuno. Da anni Cgil-Cisl-Uil e Flai, si sono dimenticati di questi lavoratori ed hanno avallato il più selvaggio ricorso al lavoro precario . Ora di fronte alle centinaia di cause i confederali corrono in aiuto a Sea cercando di tamponare la situazione. Noi riteniamo:

1. che la regolarizzazione di oltre 200 lavoratori precari, sia il risultato dell'iniziativa dei sindacati di base, che da anni si battono contro queste illegalità.
2. che nonostante questo la Sea cerca di discriminare tra questi lavoratori. Infatti sono parecchi quelli con oltre 24 mesi che non sono stati richiamati al lavoro. Alcuni saranno assunti per tutto l'anno mentre altri per soli sei mesi.
3. che è inaccettabile che coloro che prima non hanno fatto nulla, come Cgil-Cisl-Uil e Flai, ora pretendano che i lavoratori in causa debbano passare da loro.
4. la nostra organizzazione ha già inoltrato per quasi 200 lavoratori la procedura per il loro rientro, e forte di questa situazione, continuerà la battaglia contro il lavoro precario.

PRONTO UN ALTRO ACCORDO,

CHE NEGA I DIRITTI AI PART-TIME

Cgil-Cisl-Uil e Flai, si preparano ad un altro accordo per i part-time, che da anni non vedono riconosciuti alcuni loro diritti:

1- La differenza economica.

Nelle buste paga dei lavoratori a part-time, non viene applicato correttamente il contratto di lavoro. Il calcolo del rapporto tra part-time e orario completo, viene fatto sulle 40 ore settimanali anziché le 37.50 previste dal ccnl. Di fronte a questa situazione, numerosi lavoratori hanno iniziato la causa a Sea per la differenza economica.

Cgil-Cisl-Uil e Flai vogliono siglare un accordo che riconosce solo l'80% della perdita economica sulle giornate di lavoro e solo per i part-time orizzontali. Resterebbero fuori dall'accordo, i part-time verticali, e le giornate di malattia, infortunio, ferie, festività, 13° e il calcolo del TFR. Inoltre tutti i lavoratori che in questi anni hanno lavorato con contratto a termine ed interinali non prenderebbero niente.

2- La possibilità per chi lo richiede di passare a full-time.

I lavoratori a part-time non possono trasformare il loro contratto a orario pieno. Tutto questo nonostante che da sempre questi lavoratori lavorano per oltre 40 ore settimanali. Con questo sistema Sea ha lavoratori che lavorano oltre 40 ore settimanali ma che retribuisce ai fini pensionistici e su tutti gli istituti come part-time.

Il contratto nazionale prevede la possibilità, solo su richiesta dei lavoratori, di passare a tempo pieno, dove vengano assunti altri lavoratori. Vedi riquadro a margine.

Per questo, tutti quei lavoratori che vogliono trasformare il loro rapporto di lavoro da part-time a full-time, debbono formalizzarne la richiesta alla direzione di Sea.

Inoltre il CCNL, prevede il limite massimo di part-time in un'azienda (35%). Vedi riquadro a margine

Dai dati forniti da Sea H., (2178 full-time e 838 part-time) questo limite è abbondantemente superato, e per questo, come sindacato ed RSU, abbiamo formalizzato a Sea la richiesta di regolarizzare questa situazione.

Ora, dopo che per anni, nessun sindacato ha mai chiesto di applicare il contratto, nell'accordo del 13-6, si legge: “..si concorda che il rapporto percentuale tra contratti di lavoro a tempo parziale e personale in forza non possa comunque superare il 45%....” Un bel regalo a SEA di un 10% in più!

Al di là del fatto che un accordo aziendale non può peggiorare un contratto nazionale, ci sembra che su quello che sindacati e Sea vogliono fare, ogni commento sia superfluo.

