



ACCORDI E DISACCORDI

Lo scorso dicembre sono stati sottoscritti alcuni importanti accordi, di armonizzazione contrattuale, che regolano i rapporti tra i lavoratori e l'azienda, tra questi e in questo preciso momento ce ne interessano due: la mobilità territoriale ed il part time.

Il primo di essi ha trovato recente compimento con la definizione delle zone per i trasferimenti a richiesta del personale la cui domanda crea una graduatoria in base alla data di presentazione. Recentemente l'Azienda, nella nostra Area, ha dichiarato l'intenzione di utilizzare la mobilità territoriale per raggiungere due obiettivi: dar corso al mescolamento del personale ex Spimi e ex Intesa e soddisfare, per quanto sarà possibile, le richieste di trasferimento in essere che, dobbiamo sottolineare, consentiranno anche un risparmio sul costo del personale.

Il soddisfacimento delle richieste avviene per scorrimento della graduatoria in base alle esigenze della lavoratrice o del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

Un piccolo esempio:

“sono cassiera e ho una domanda di trasferimento che mi pone al terzo posto nella graduatoria per una certa zona; in una delle filiali occorre qualcuno che faccia cassa e i colleghi che sono prima di me sono un gestore affari o poe e un gestore family o famiglie; l'Azienda deve chiedere (qualora il grado ricoperto sia congruente) prima al primo e poi al secondo in graduatoria se intendono accettare il trasferimento con quella mansione e, se i colleghi dicono di no, io sarò certa di essere trasferita”.

Ma, talvolta, le regole non bastano e se la collega viene “scavalcata”, che succede? Si scrive una lettera di contestazione rispetto al mancato trasferimento verificando insieme al proprio sindacalista la posizione in graduatoria.

Riguardo alla seconda questione, sui part time, registriamo una curiosa iniziativa da parte dell'ufficio del personale della nostra Area che ha infatti introdotto un elemento non scritto né tantomeno contrattato (ma posto con molta “forza verbale”) che mette come condizione per l'accettazione della domanda il limite minimo-massimo concedibile a 32,30 ore settimanali. Si pretende addirittura che siano colleghe colleghi ad autolimitarsi, compilando la domanda solo con quella indicazione di orario.

Anche in questo caso un consiglio è quello che se da parte di colleghe e colleghi diventa materialmente impossibile una mediazione sull'orario (ovviamente in base ai motivi che spingono a chiederlo) si mantenga la domanda così com'è. In base a quello che accadrà apriremo un contenzioso per ogni caso “discutibile”

In questa fase nessuno vuole nascondere i gravissimi problemi relativi agli organici presenti nella rete in generale e nella filiali della nostra Area in particolare e la campagna d'autunno ci vedrà concentrati soprattutto su questo punto ma, ribadiamo il concetto, faremo di tutto affinché “sull'ultima scrivania” non vengano riversate tutte le inefficienze di quest'Azienda.

Brescia, 12 settembre 2008

**FABI – FIBA CISL – FISAC CGIL – UIL CA
PROVINCIA DI BRESCIA**