

A seguito della nostra lettera del 19 maggio scorso, in cui venivano denunciate dalle Organizzazioni Sindacali violazioni da parte del Gruppo ICBPI dell'Accordo del 10 aprile 2017, l'Azienda ci ha convocato per un incontro tenutosi il 1 giugno u.s.

Oggetto della riunione è stato principalmente il confronto, ma sarebbe meglio dire lo scontro, sui numerosi casi di forzature, interpretative ed applicative, di quanto convenuto in sede di Intesa.

Nello specifico:

- abbiamo ribadito il nostro disappunto nei confronti della sistematica violazione dell'impegno a rinnovare le richieste di part time in sospenso, impegno che - seppur espresso solo in termini di massima disponibilità all'accoglimento - ha rappresentato un tema costantemente presente al tavolo negoziale.
- abbiamo denunciato il persistente tentativo aziendale di "ribaltare" sui Lavoratori la decisione di spostare le attività cosiddette "qualificate" di Help Line di Cividale, con il conseguente rischio di demansionamento dei colleghi impattati, pur in assenza di qualsiasi indicazione circa la programmata specializzazione operativa dei poli di Help Line (richiamata nella premessa del suddetto Accordo)
- abbiamo rimarcato l'uso spregiudicato del distacco accompagnato dall'imposizione nei confronti dei colleghi di modifiche di orario, addirittura con il ricorso ai turni (argomento che non è stato mai, finora, oggetto di trattativa e che, in ogni caso, necessiterebbe di preventivi confronti sindacali)
- abbiamo fatto presente la mancata ricollocazione dei colleghi nell'area professionale d'inquadramento;
- abbiamo invitato al rispetto dei commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 e dell'articolo 2103 del c.c.. Molte le segnalazioni dai colleghi interessati che lasciano presupporre un comportamento aziendale non in linea con le disposizioni di legge sopracitate. Anche su questo si è chiesto immediato chiarimento, con particolare riferimento alla sussistenza delle esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte;
- abbiamo denunciato i metodi vessatori ed intimidatori adottati nei colloqui con i quali i colleghi sono stati e sono "intrattenuti" (quasi sempre per forzare l'adesione "spintanea" all'uscita degli stessi)
- abbiamo ricordato all'azienda che l'incentivo all'esodo è iniziativa volontaria del lavoratore e non soluzione imposta dall'azienda come alternativa al trasferimento in altro ufficio

Di fronte alle nostre segnalazioni, la Delegazione aziendale si è limitata ad una difesa d'ufficio, trincerandosi dietro esigenze organizzative e problemi gestionali che, ammesso anche che possano in parte esistere, dovevano e devono essere preventivati e governati con un'attenta pianificazione e programmazione con un piano di formazione e riqualificazione (di cui non abbiamo informativa finora); e in ogni caso -certamente- non possono essere "scaricate" sui Lavoratori.

Al termine dell'incontro è stato calendarizzato un prossimo appuntamento per la giornata del 9 giugno, che sarà probabilmente una data fondamentale per verificare se le condizioni politiche che hanno consentito di raggiungere l'ottimo Accordo di aprile continuano a sussistere o se il clima delle relazioni industriali è destinato ad una involuzione che porterà allo scontro.

Le condizioni perché questo scenario conflittuale possa essere scongiurato sono state da noi chiaramente evidenziate: il processo riorganizzativo deve essere gestito **sin da subito** in uno spirito di massima collaborazione ed evitando forzature (come quelle sulle mansioni e sugli orari di lavoro). In caso contrario non esiteremo a contrastare le posizioni aziendali in tutte le sedi e con tutti gli strumenti a nostra disposizione, non ultimi: le assemblee del personale, il richiamo alla mobilitazione dei colleghi e lo sciopero.

Milano, 5 giugno 2017

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo ICBPI

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN



Per gestire la riorganizzazione ICBPI serve collaborazione ed evitare le forzature

[Scarica il comunicato](#)