



CIGS VCV 2012



FEBBRAIO 2012

CHIARIMENTI DOVEROSI SULLA CIGS IN ATTO

Notizie di rilievo:

- CIGS 2012 VCV
- 4° CONGRESSO PROVINCIALE
- TESSERAMENTO 2012
- ASSEMBLEA SINALV CISAL

IN EVIDENZA

Ricordati che il 25 febbraio 2012 si celebrerà il 4° congresso Provinciale

DEVI confermare entro il 10 febbraio la tua adesione

mail:
sinalvcisal@gmail.com
FAX: 0332 359927
cell. 320 5546783
320 5546784
a voce
Smilari Costantino
De Silvestro Aldo

PREMESSA

Dobbiamo prendere atto, nonché condividere il disappunto dei tanti colleghi che quotidianamente ci contattano per esprimere il loro disaccordo sulla gestione della cassa integrazione in atto.

A tal proposito, nonostante la posizione della nostra Organizzazione Sindacale (O.S. d'ora in poi) sia stata chiarita in assemblea, e la cronistoria dei fatti ben spiegata, ci rendiamo conto che forse sia meglio fare un riepilogo sia per vostra comodità, sia per chiarire definitivamente la posizione ed il pensiero della Segreteria S.I.N.A.L.V. CISAL a riguardo. Ricordiamo per chi non lo avesse ancora ben chiaro che la CIGS dura 12 mesi.

CRONISTORIA CIGS

A Dicembre 2011 la Direzione convoca tutte le OO.SS. comunicando che il giorno dopo sarà attivata la procedura di mobilità dichiarando 23 esuberanti (licenziamenti)

Le OO.SS. precedentemente preparatesi, grazie ad un'incontro voluto dalla nostra O.S. hanno dichiarato in maniera UNITARIA di non volere/ potere accettare una simile azione, chiedendo quindi che ci venisse concesso almeno un anno di cassa integrazione.

L'azienda pur contraria, a dovuto suo malgrado prendere atto della richiesta, e ha chiesto una settimana di tempo per darci una risposta.

In data **9 gennaio 2012** siamo stati convocati dalla Direzione che ci comunicava di aver accettato la CIGS per 12 mesi al posto dell'immediata mobilità

CONTINUA ...

25 FEBBRAIO 2012 4° CONGRESSO PROVINCIALE SINALV

IL GIORNO 25 FEBBRAIO DALLE 14.00 ALLE 19.00

Presso il salone meeting dell'Hotel Ungheria in viale Borri, 98 a Varese si terrà la celebrazione del 4° congresso Provinciale per l'elezione della Segreteria della federazione S.I.N.A.L.V.

Sono invitati TUTTI gli iscritti ed i simpatizzanti, si richiede la massima partecipazione in particolar modo a tutti i dirigenti, RSA/RSU/RLS come stabilito dallo statuto
Al termine chi vorrà si unirà al gruppo per una pizzata (alla romana n.d.r.)

*“sara’ una cassa
senza rientro”*

*“se qualcuno trova un
altro posto di lavoro
l’azienda potra’ favo-
rirne l’assunzione
mettendolo in
mobilita’”*

*“L’unico nostro fine è
salvaguardare i posti
di lavoro”*

*“abbiamo fatto
togliere 6 dipendenti
dalla CIGS”*



**NON POSSIAMO ACCETTARE CHE
LA CIGS VENGA USATA CON
ALTRI FINI SE NON QUELLO PER
CUI E' STATA IDEATA**

CRONISTORIA CIGS

chiarendo sin da subito che tratta-
si di cassa integrazione **SENZA
RIENTRO** cioè al termine dei 12
mesi verrà aperta la procedura di
mobilità per un numero di dipen-
denti pari a 30 (dato dichiarato
dall’azienda)

Durante la riunione del giorno 9
l’azienda ha fatto capire che non
era disposta ad un **VERO** con-
fronto con le parti sociali, e che la
cassa andava vista come una gen-
tile concessione più che come un
ammortizzatore sociale a tutela
dei lavoratori.

Il giorno **10 gennaio**, riceviamo
comunicazione ufficiale "ex art. 5
legge 20 maggio 1975 n.164"
dove VCV dichiara il ricorso alla
Cassa Integrazione Guadagni
Straordinaria (CIGS)
**“per crisi aziendale dovuta ad
evento improvviso ed imprevisto
esterno alla gestione aziendale”**

Il giorno **16 gennaio** si effettua il
secondo incontro tra le OO.SS. e
l’azienda, dove ci viene sottopo-
sta la bozza per l’accordo azien-
dale E la bozza per l’accordo da
inviare al ministero.

Durante l’incontro l’azienda con-
cede l’anticipo del pagamento
dello stipendio (di cui siamo ra-
gionevolmente grati, in quanto
l’alternativa è attendere
l’erogazione da parte dell’INPS
con almeno 3 mesi di ritardo ...)
e riconosce il pagamento del 50%
del rateo della 13° mensilità.

L’azienda, conviene anche sul
fatto di applicare la cassa a tutto
il personale della sala conta in-
vece che solo ai dipendenti armati ,
che inizialmente aveva escluso
per una probabile svista o malin-
teso, cosa che avrebbe reso pe-
santissima la cassa solo per il
rimanente personale della sala
conta.

Consiglia infine ai dipendenti di
cercarsi un altro posto di lavoro,
potendone favorire l’eventuale
assunzione mettendolo preventi-

vamente in mobilità, anche durante
l’anno di CIGS.

Rifiuta invece:

L’allargamento della CIGS a tutto il per-
sonale e

La turnazione quindicinale della cassa.

Ci comunica inoltre la volontà di passa-
re il personale del trasporto valori alla
turnazione 6+1+1.

Il giorno **19 gennaio** chiediamo un tavo-
lo tecnico per chiedere delucidazioni
sulle numerose incongruenze e paradossi
da noi riscontrati e da voi segnalateci.

In mattinata viene effettuato un incon-
tro tra OO.SS. per fare il punto della si-
tuazione sui servizi, i disservizi, le ore
straordinarie e soprattutto per cercare di
salvare posti di lavoro armonizzando la
dove sia possibile lo straordinario ecces-
sivo, **CON L’UNICO INTENTO DI
SALVAGUARDARE POSTI DI LA-
VORO .**

Nel pomeriggio tutti dati raccolti, ven-
gono sottoposti come quesiti all’azienda,
che trova sempre una scusa (pretestuosa
per quanto ci riguarda) per giustificare
le 11.30 ore di servizio lì, le 14 ore là
etc.etc.

E’ durante questo incontro che chiara-
mo all’azienda che **NON** ci presteremo
affinché la CIGS venga usata come ar-
ma di ritorsione ad personam, infatti du-
rante l’analisi dell’elenco dei lavoratori
che l’azienda dichiara di voler metter in
cassa, rileviamo un distinguo tra gli ad-
detti ai servizi di vigilanza fissa,
l’azienda infatti pretendeva di discri-
minare 6 dipendenti adducendo scuse di
specificità di servizi o fungibilità del
dipendente.

**abbiamo fatto togliere questi 6 di-
pendenti dall’elenco dei
cassaintegrati.**

Il giorno **23 gennaio 2012** viene indetta
l’assemblea unitaria dei lavoratori, che
ha visto la partecipazione di tutte le O-
O.SS. presenti in azienda e di 56 lavora-
tori quasi solo esclusivamente quelli
coinvolti nella cassa
che ricordiamo essere
59 su 147 dipendenti.

Il giorno **27 gennaio** si è tenuto in azienda l'incontro tra le parti per sottoscrivere l'accordo sindacale per CIGS.

Il giorno **30 gennaio** 2012, a Milano presso la Regione Lombardia, si è tenuto l'incontro per sottoscrivere il **Processo verbale di esame congiunto (art. 2. dpr. 10.06.2000 n.126)**.

Durante tale incontro, il funzionario dell' Arifl ha ritenuto di far modificare l'accordo sindacale che andrà spedito al ministero, facendo togliere il punto "8".

Nel punto "8" dell'accordo sindacale l'azienda dichiarava che al termine della CIGS vi sarebbe stato un esubero di 30 dipendenti .

Il funzionario, spiegava che per fare una simile affermazione serviva un piano di gestione molto più corposo per giustificare un numero di esuberanti così alto (30 su 147)

SIAMO CONTENTI DI COME E' ANDATA ?

CERTO CHE NO , ma bisogna prendere atto che purtroppo non può essere sempre o bianco o nero, dobbiamo farci andare bene anche il grigio Ci siamo trovati di fronte ad una procedura di mobilità belle che pronta, non potevamo far perdere il posto ai 23 dipendenti dichiarati o anche fossero poi stati solo 10

E' vero, la cassa l'abbiamo chiesta noi, ma non potevamo aspettarci un simile atteggiamento discriminatorio e forzoso da parte dell'azienda che ha introdotto termini quali "fungibilità" delle persone, "specificità" dei servizi, NON tanto per tutelare qualcuno, ma più che altro per veicolare la ricaduta della cassa su determinati gruppi.

Ricordando quanto detto durante il nostro intervento all'assemblea dei lavoratori:

“ dando per scontata la buona fede dell'azienda nell'applicare tali criteri, non possiamo però non notare alcune incongruenze e paradossi, tipo l'esclusione in prima battuta dei NON armati della sala conta, che avrebbe significato una pesantissima CIGS per le colleghe/i armate, oppure il distinguo fatto ai 6 colleghi che espletano servizi di vigilanza fissa rispetto ai colleghi che svolgono le stesse mansioni, fino ad arrivare a dichiarare un piantonamento antirapina un servizio specifico !

Ovviamente non siamo nemmeno d'accordo nell'esclusione di altre zone della vigilanza, che oltretutto risultano strettamente correlate ed interdipendenti con i servizi di trasporto valori e sala conta ci riferiamo al caveau, alla centrale operativa nello specifico, ma secondo noi, e soprattutto per un'equa , solidale e non discriminatoria gestione della Cigs, tutti i dipendenti, potevano esserne coinvolti.

Ad esclusione dei colleghi della notte, dove obbiettivamente fare l'affiancamento per imparare la zona, poteva essere un costo per l'azienda.

Anche i colleghi di Malpensa potevano essere coinvolti, visto che ci sono 6 colleghi con gli attestati necessari per svolgere servizio in Malpensa, che attualmente svolgono altri servizi, potevano quindi a rotazione essere collocati anche sei colleghi di Malpensa in CIGS.

Non passa giorno che parecchi colleghi ci chiedano : “ ma è giusto che io stia in cassa integrazione a zero ore e altri facciano 4,5 o anche 6 ore di straordinario al giorno?”

La risposta è semplice : NO

“Per dichiarare 30 esuberanti su 147 dipendenti serve un piano di gestione e di riorganizzazione del lavoro MOLTO corposo “

“ ma è giusto che io stia in cassa integrazione a zero ore e altri facciano 4/5 o anche 6 ore di straordinario al giorno?”

Dietro ogni lavoratore in cassa c'è una famiglia con tutte le sue necessità

Se fosse stata equamente suddivisa le difficoltà sarebbero state minori.

Segreteria Provinciale di Varese
Via Speri della Chiesa, 10
Varese 21100 (VA)
FAX 0332 359927



TESSERAMENTO 2012

SE NON SEI ANCORA ISCRITTO ALLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE PUOI FARLO CONTATTANDO I NOSTRI DELEGATI IN AZIENDA SE VUOI SAPERNE DI PIU' SULLA NOSTRA O.S.

PUOI VISITARE IL NOSTRO SITO

WWW.SINALVARESE.COM

WWW.SINALVCISAL.IT

PER CONTATTARCI

SINALVCISAL@GMAIL.COM

La nostra è un O.S. composta esclusivamente da
Guardie Giurate
fidati, sappiamo di cosa stiamo parlando

Ma è una decisione che ha preso l'azienda in maniera unilaterale, nonostante le molte insistenze delle OO.SS. di rivedere almeno questo punto.

Siamo ovviamente contrari che il costo della cassa ricada solo sui lavoratori, e soprattutto solo su alcuni, ma nel contempo confidiamo che questo anno di cassa, serva oltre che a sperare in un ritorno del lavoro, anche a far capire all'azienda quali sono i reali esuberanti, che non possono essere certo quelli dichiarati.

Durante quest'anno, il nostro impegno sarà totale nel raccogliere i dati e le anomalie sui servizi e gli straordinari, e a tal proposito determinante sarà la collaborazione di tutti.

La nostra azione sindacale sarà rivolta al controllo e alla verifica della cassa in ogni sua sfaccettatura, non solo alla turnazione applicata, ma anche per esempio all'applicazione dell'accordo aziendale sull'orario di lavoro "5+2", gestione che non può essere lasciata nelle mani dell'azienda.

Speriamo anche che l'azienda abbia capito che è finito il momento dei tagli, e ora deve cominciare il momento di fare gli imprenditori e di portare a casa il lavoro, perché il lavoro c'è, solo che lo prendono gli altri! e che l'ufficio commerciale cominci a fare la propria parte, ma forse bisognerebbe anche cominciare a tenersi stretti i clienti, rispettando i contratti e le promesse.

Molti colleghi stanno manifestando un forte disagio e la volontà di "fare qualcosa", come O.S. non riteniamo questo il momento per azioni di forza ma non possiamo certo impedire la libertà di chiunque di agire come libero cittadino e lavoratore.

Chiediamo solo ai lavoratori/colleghi di restare uniti e di non creare fazioni che ci si ritorcerebbero solo contro.

Se credete in quello che facciamo, unitevi a noi, perché il nostro è un sindacato fatto di lavoratori, solo di Guardie Giurate, e quando parliamo di vigilanza, fidatevi... NOI sappiamo di cosa stiamo parlando.

SIAMO SU
INTERNET !!

WWW.SINALVARESE.COM

WWW.SINALVCISAL.IT

ASSEMBLEA SINALV

Ti preannunciamo che dopo il 1° incontro con l'azienda per fare il punto sul primo mese di cassa, è nostra intenzione indire un'assemblea dei lavoratori per ragguagliarvi sull'andamento, sui dati che ci ha fornito l'azienda e su quelli che abbiamo raccolto noi.

Tieni quindi d'occhio la nostra bacheca, perché la tua partecipazione è importantissima