

Alleanza: giusta la scelta di non firmare il CCNAL

Si è tenuto il giorno 01 aprile u.s. un incontro con i vertici aziendali per alcune comunicazioni inerenti, soprattutto, l'applicazione del CCNAL del 23/10/2018 di cui vi dettaglieremo puntualmente.

Alleanza, d'accordo con le altre OO.SS., continua a ricevere la Fisac (il primo sindacato in azienda come numero di iscritti ed in costante crescita) al "secondo tavolo", separatamente e dopo avere incontrato gli altri (abbiamo dovuto protestare vivamente per essere ricevuti lo stesso giorno e non 10 giorni dopo, come aveva inizialmente proposto l'azienda), ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive purtroppo in azienda e tra le varie sigle.

Ricordiamo che **il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato quell'accordo** per i motivi riportati nei comunicati diffusi in questi mesi e che potete trovare sulla nostra pagina facebook

Quanto comunicato dall'azienda lo scorso primo aprile ha confermato ulteriormente che **abbiamo fatto bene a non firmarlo. Le assemblee dei nostri iscritti hanno, d'altronde, avvalorato questa nostra decisione** (assemblee realmente partecipate, come da verbali consegnati agli organi competenti).

Infatti, Alleanza ha comunicato che sta assumendo i primi 100 TSIE. Peccato che nel secondo semestre 2018 non aveva assunto nessuno e, di conseguenza, i neo assunti di oggi sono tutti i mancati dello scorso anno. Ricordiamo che i TSIE verranno assunti **per quattro anni al primo livello (contro i TRE MESI previsti dal precedente contratto)** con un'indennità economica che li porterà a guadagnare circa €. 10.000 annui contro un

secondo livello che attualmente ne prende circa 15.000, a parità di mansione.

Soprattutto, non c'è nessuna diversificazione rispetto al territorio (sappiamo tutti che le medie produttive del nord sono molto più alte rispetto a quelle del centro/sud) e l'azienda ha aggiunto parametri non previsti nell'accordo ed altri parametri sono stati inseriti dai vari I.R., confermando solo criteri iniqui, discrezionali e non univoci.

Senza dimenticare che in quell'accordo di rinnovo contrattuale (siglato in una mezza giornata e senza alcun confronto o trattativa) sono presenti per la prima volta i parametri in quote, creando un pericolosissimo precedente.

Inoltre, il CCNAL del 23 ottobre, non firmato dalla Fisac aziendale, prevedeva un premio di risultato che avrebbe consentito ai dipendenti di potere detassare al 10% un'incentivazione aziendale. Il problema è che Alleanza non intende istituire un nuovo premio, ma usarne uno già esistente. Quindi, hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani vorrebbero legarlo all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significherebbe che i dipendenti potrebbero a fine anno pagare il 10% di tasse (anziché l'aliquota ordinaria) sul 15% del loro rappel, ma se non dovesse esserci l'incremento aziendale sui premi di nuova produzione (parametro non riscontrabile, gestito solo dall'azienda) rischierebbero di vedersi stornato a fine anno il 15% del rappel mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi.**

Insomma, **il CCNAL conferma tutti i motivi di contrarietà (formali e sostanziali) che ci avevano spinto allora a non firmarlo e per i quali stiamo combattendo in tutte le sedi istituzionali, sindacali e legali affinché venga sancita la sua invalidità ed illegittimità.**

L'azienda ci ha comunicato anche l'istituzione di una nuova figura, una sorta di formatore per ogni I.R. che verrà scelto tra gli ICA o IPA, avrà il 4° livello stipendiale e si occuperà di formazione e dei nuovi inserimenti per Generazione Alleanza. Abbiamo chiesto di comprendere anche come verranno retribuiti provvigionalmente, ma i vertici aziendali hanno dichiarato che a quest'aspetto stanno ancora lavorando.

Abbiamo fatto nuovamente presente all'azienda che **su Generazione Alleanza è necessario fare degli investimenti economici concreti, visto che i JAC vengono pagati meno dei PL di vecchia generazione.** Non è possibile fare inserimenti solo su promesse o sul lavoro di affiancamento dei TS, ci vogliono anche le risorse economiche, come fanno tutte le nostre concorrenti. L'azienda ha finto di istituire un "misero" silos apposta, peccato che esso attinge le disponibilità economiche sempre da quello extrapiano, costantemente decurtato anche nel 2019, togliendo risorse che in passato venivano utilizzate per gare o incentivazioni a favore dell'organizzazione.

L'azienda ha anche dichiarato che ci sono **27 Sovraintendenti** su 15 I.R. e che intendono suddividere le loro attuali competenze, lasciandone uno solo per ogni I.R. ad occuparsi dei rapporti con gli Impiegati Amministrativi delle agenzie (parliamo di quasi 30 agenzie per ogni I.R.!) mentre gli altri 12 continueranno a svolgere solo la mansione di controllo, restando nelle stesse sedi ma facendo capo all'INT e non più all'I.R. Abbiamo chiesto il rispetto del contratto di lavoro e ci è stato garantito che tutti verranno tutelati e non ci sarà nessun cambio di mansione o taglio di personale. Temiamo che questa "operazione" possa essere il preludio ad altre, ancora più temibili, e che coinvolgano tutti gli Impiegati Amministrativi.

I vertici di Alleanza ci hanno anche comunicato i risultati (ormai già noti da mesi sia al mercato che alla rete) del 2018. In riferimento ai produttori hanno dichiarato che, come provvigioni ed incentivi, i guadagni sono in linea o in lieve

incremento rispetto al 2017. Anche nel 2019 l'azienda vanta incrementi e risultati, ma registra anche una pesante e pericolosa diminuzione delle quote (100 milioni in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), ciò vuol dire **diminuzione dei guadagni per i TS.**

Abbiamo fatto notare che il ritorno di informazioni che la Fisac ha dai lavoratori non è in linea con quanto dichiarato dall'azienda e che, lungi dal volere mettere in dubbio la correttezza dei dati forniti, nutriamo forti perplessità.

L'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti. Tutti si lamentano, la carriera è quasi completamente sparita, i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta, gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.

Alleanza continua ad imporre ai lavoratori trasferimenti illegittimi, programmazione dell'attività, riunioni in località lontane.

Esiste un contratto di lavoro ed esso va rispettato, così come le leggi dello stato.

Non è con l'imperio che si risolvono le problematiche, ma con la condivisione ed il rispetto per gli esseri umani, per i lavoratori e per i contratti.

Il nostro CCNAL all'art. 48 recita che solo *“per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive l'azienda può disporre i trasferimenti con almeno 3 mesi di preavviso, che salgono a 4 per chi ha familiari conviventi. Per chi ha compiuto 50 anni, con 15 di anzianità, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore. L'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare gravità”*. L'art. 49 disciplina le spese a carico dell'azienda per i produttori trasferiti con cambio di residenza. Senza dimenticare che, comunque, poi la legge dice che vanno

dimostre le ragioni del trasferimento e sicuramente se la cosa è condivisa non genera future problematiche. D'altronde, l'azienda ha tutti gli strumenti per rendere "appetibile" un trasferimento, come fa in alcuni casi di I.R. o A.G. di suo "gradimento".

Ricordiamo, inoltre, a tutti che **per le riunioni di lavoro al di fuori della zona operativa ai produttori spettano i rimborsi spesa per carburante e pasti**, come stabilito dalla nota a verbale n.° 2 dell'art. 2 del CIA.

L'inserimento dei collaboratori non rientra tra le mansioni dei TS, i programmi di lavoro non sono contrattualmente obbligatori (se ne parla solo nelle lettere di nomina, che non sono contrattualizzate, ma unilaterali).

Ognuno di noi deve essere consapevole dei propri diritti e dei propri doveri e pretenderne il rispetto. Soprattutto, dobbiamo agire, non possiamo continuare solo a lamentarci, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Alleanza sta approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci e denunciemo a tutti i livelli.

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori, anche insieme alle altre sigle sindacali disponibili ad ascoltare i bisogni e le necessità dei lavoratori con metodi diversi rispetto al passato.

Non possiamo accettare che i vertici aziendali smantellino la nostra struttura, demotivando l'organizzazione sotto tutti i punti di vista, dall'economico alla carriera, seguendo la mera logica del taglio dei costi e dell'appiattimento, ristrutturando i territori, ridimensionando e demansionando, diminuendo costantemente i guadagni della rete produttiva, aiutando la concorrenza a svuotare le agenzie di collaboratori

formati con anni di duro lavoro.

Roma, 3 aprile 2019

Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza