

FISAC CGIL SERVIZIO BANCONOTE

ESCLUSIVA RESPONSABILITA' DEI LAVORATORI, NON CREDIAMO PROPRIO

Nell'incontro con la Direzione, svoltosi il 13 dicembre u.s., relativo al premio di produzione 2021, la stessa ci ha comunicato che al 30/11/2021 eravamo sotto i livelli di produzione del 16%, pertanto, in proiezione, non sarà raggiunto l'obiettivo quantitativo e quindi la quota parte di 380.000 € non verrà corrisposta ai colleghi.

Secondo la Direzione, questo calo di produzione è imputabile all'esclusiva responsabilità dei colleghi, pertanto viene giustificata la non erogazione di quella parte di premio.

In seconda battuta, in relazione al regime di maggior produttività la Direzione si è pronunciata con un documento a nostro avviso irricevibile.

Andiamo in ordine.

Secondo la Fisac CGIL, la responsabilità di non aver raggiunto gli obiettivi non può essere imputata ai colleghi ma soprattutto a fattori esogeni, che non sono stati considerati nella valutazione dell'obiettivo di produzione; forse gli obiettivi erano troppo ambiziosi e "sfidanti" con una fase pandemica in corso? Ci si aspettava che con le vaccinazioni si resolvesse il problema nell'immediato? Così non è stato!

Non bisogna dimenticare come, in alcuni periodi dell'anno, la produzione si sia rallentata, per carenza di personale dovuta ad assenze di colleghi coinvolti, direttamente o indirettamente, ma sicuramente malauguratamente dal COVID-19; bisogna anche considerare i giorni di congedo COVID-19 che hanno comunque sottratto ore alla produzione.

In un contesto emergenziale, come quello che stiamo continuando a vivere, interpretare così rigidamente gli obiettivi quantitativi di produzione non rende giustizia allo sforzo che tutti i colleghi di BAN fanno lavorando in presenza ogni giorno (perciò rischiando di più sotto il profilo di contagio da COVID-19 e sue varianti), indossando i DPI per oltre 9 ore consecutivamente ma soprattutto lavorando all'interno di aree, quali il "compensorio", che per la loro natura sottopongono i dipendenti stessi a molteplici rischi e disagi.

Non si può pertanto pretendere ore su ore di straordinario per raggiungere gli obiettivi minimi fissati - a detta della Direzione - pianificandolo come lavoro ordinario.

E' giunto il momento che la Direzione Locale si assuma la propria responsabilità e dichiari in maniera inequivocabile che l'accordo del 2017 si è rivelato un fallimento, in particolare non è pensabile che di fronte ad un innalzamento delle richieste produttive della BCE e ad una espansione di commesse extra, si pianifichi l'organizzazione del lavoro ricorrendo in maniera massiccia alle prestazioni straordinarie.

Come Fisac CGIL riteniamo che sia indispensabile considerare tutti questi fattori ai fini del calcolo del premio, ma ancor prima chiediamo un piano industriale, che getti le basi per una riorganizzazione del lavoro che non veda l'utilizzo dello straordinario come perno centrale per raggiungere la produzione così come abbiamo sempre dichiarato. Siamo preoccupati perché vediamo che troppo spesso si scaricano tutte le responsabilità sui lavoratori.

Inoltre, questa O.S., ha ritenuto di non poter firmare l'accordo sul regime di maggior produttività, così come presentato, sebbene in sede di verifica sia stato definito l'istituto della maggior produzione come un obiettivo autonomo, in quanto siamo convinti che è necessario che l'accordo con le Rappresentanze locali debba avvenire attraverso un largo consenso dei lavoratori. Per fare questo c'è bisogno di appianare quelle differenze economiche tra lavoratori, retaggio dell'accordo del 2017 e colmate in parte dalla verifica, includendo alcune aree operative che sono sinergiche per il raggiungimento degli obiettivi, e che per effetto del prolungamento dello stato di emergenza continuano ad osservare un orario sfalsato.

Infine, ma non per ultima, c'è la questione delle maestranze: si delinea sempre di più la carenza di personale in senso lato ma ancora di più con la giusta qualifica e professionalità per mandare avanti la produzione.

La volontà palese da parte della Direzione è di inserire in maniera sostanziale gli operai 3 cat. Junior nella catena di produzione dando loro mansioni di livello superiore con conseguenti maggiori responsabilità e maggior autonomia nelle attività (in qualche reparto ci risulta che ciò già accade).

La Fisac CGIL è contraria a questa forzatura.

Se l'esigenza della Direzione è quella di avere un maggior numero di colleghi qualificati, allora vanno adeguate, aumentandole, le percentuali di promozioni per tutti i passaggi di grado dei colleghi, solo così si potrà avere maggior personale da impiegare per quelle attività più specifiche.

Roma, 9 gennaio 2022

La Rappresentanza Locale Fisac CGIL B.I.