

Premio Aziendale: si riapre la discussione?

Come da noi auspicato nel volantino scorso e a seguito della lettera inviata all'azienda per sollecitare un incontro per proseguire una discussione seria ed approfondita (come da condiviso con i lavoratori nelle assemblee e nei vari incontri tenuti), abbiamo ricevuto la convocazione da parte di Findomestic per il prossimo 19 ottobre, con all'ordine del giorno:

1. premio aziendale
2. ipotesi accordo iniziativa Telethon
3. varie ed eventuali

Ci fa piacere notare come la nostra strategia, emersa dal confronto con i colleghi, di non voler da subito interrompere i rapporti (pur essendo comunque pronti a sostenere qualsiasi forma di contrapposizione a tutela dei lavoratori) abbia portato Findomestic, soprattutto grazie alla massiccia presenza dei lavoratori nei passaggi assembleari, ad indire un nuovo incontro per continuare il confronto sul VAP.

**Questo però non deve trarre in inganno.
Il fatto di tornare al tavolo di trattativa non è sintomo che la soluzione sia vicina.**

Ci auguriamo infatti che da parte di Findomestic ci sia una reale intenzione di tornare a trattare. Se, infatti, l'incontro dovesse essere teso solo a ribadire la proposta aziendale e si dovesse quindi verificare che si tratta esclusivamente di un pretesto per parlare di Telethon (l'azienda necessita di un accordo per consentire l'apertura delle agenzie fino a tarda sera di venerdì 17 e sabato 18 dicembre) come **FALCRI** e **SILCEA** non saremmo disponibili. Diciamo che l'accordo sull'iniziativa Telethon è subordinato ad intavolare una discussione seria sul Premio Aziendale.

Per evitare cattive interpretazioni o facili strumentalizzazioni, sottolineiamo che consideriamo Telethon un'importante manifestazione di solidarietà e proprio per questo non vorremmo che fosse usata in maniera impropria.

Data la disponibilità aziendale ad un incontro, auspichiamo che i rappresentanti di altre OO.SS. che hanno deciso l'interruzione delle trattative rimuovano tale blocco e decidano di presentarsi al tavolo negoziale.

Prendiamo inoltre atto della proclamazione da parte di un altro tavolo di 3 giornate di sciopero e come **FALCRI e **SILCEA** ribadiamo che per senso di responsabilità non intendiamo in alcun modo ostacolare iniziative e forme di lotta tese al raggiungimento di un comune obiettivo finale.**

Seppure, dunque, non consultati né in alcun modo coinvolti nel processo decisionale (cosa che apparirebbe ovvia oltre che utile in fasi così delicate), e non condividendo tempi e strategie, lasciamo ai nostri iscritti e simpatizzanti la più totale libertà di scelta individuale sull'adesione alle 3 giornate di sciopero.

Se l'incontro e l'atteggiamento di Findomestic in merito alla trattativa sul VAP dovessero rivelarsi un bluff, sarà allora veramente necessario intraprendere una serie azioni di lotta a tutela della dignità ed integrità professionale dei lavoratori. In caso di fallimento della trattativa anticipiamo sin da ora che proclameremo lo **SCIOPERO BIANCO** a tempo indeterminato.

Lo sciopero bianco, lo ricordiamo, consiste nell'attuazione pedissequa e puntuale delle norme e dei regolamenti, "limitandoci" quindi nello svolgimento delle nostre mansioni al più scrupoloso e puntuale rispetto e applicazione delle leggi, delle disposizioni aziendali e del codice etico.

Nel quotidiano adempimento dei nostri compiti, infatti, spinti dal nostro personale senso del dovere e dalla dedizione alla causa, siamo sempre più spesso portati ad assumere decisioni e comportamenti che vanno al di là delle nostre specifiche competenze, con tutti gli oneri, le responsabilità (e a volte i rischi) del caso, senza che ce ne vengano riconosciuti gli "onori" ed i meriti.

Per questi motivi siamo convinti che tale forma di lotta possa rappresentare un'arma ed uno strumento di pressione nei confronti dell'azienda molto efficace e praticamente a "costo zero" per i lavoratori.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI – SILCEA