

Mancate conferme di Contratti di Inserimento (CIN), che succede in Azienda?

Nell'incontro che abbiamo avuto con l'Azienda il 14 marzo abbiamo chiesto spiegazioni circa la mancata conferma di alcuni Contratti di Inserimento, detti CIN.

L'Azienda conferma che questa è una scelta che il Consiglio di Amministrazione ha voluto adottare nell'ottica di un maggior controllo nell'inserimento di personale a tempo indeterminato all'interno di Findomestic e specifica che:

"gli inserimenti, una volta automatici di chi era prima a CFL e oggi a CIN, dovranno essere sempre più mirati ad un effettivo aumento di personale che deve seguire la crescita aziendale e non più solo e soltanto perché così è sempre stato".

L'Azienda sottolinea che questo momento di "blocco" non è da considerare per sempre, ma una fase di riflessione che, ad oggi, dovrebbe protrarsi almeno fino a giugno. Sottolinea, infatti, che:

"se è vero che alcuni CIN non saranno riconfermati questo non sarà così per tutti coloro che sono in scadenza nei prossimi mesi, le assunzioni continueranno, ma seguendo la strada di voler raggiungere anche le giuste percentuali di legge su alcuni contratti particolari, per esempio le "categorie protette" ad oggi non in linea con le percentuali previste dalla legge". (Legge 12 marzo 1999, n. 68.).

Come sindacati abbiamo ovviamente stigmatizzato il comportamento tenuto da Findomestic: **se è vero che da un punto di vista formale hanno la possibilità di fare ciò che sostengono, è vero pure che queste scelte ricadono su persone che hanno accettato grossi sacrifici personali per abbracciare la causa aziendale nell'ottica di un inserimento al lavoro stabile una volta superato il primo momento "necessario ai fini fiscali e di pura formalità", come hanno venduto a molti in sede di colloquio di assunzione.** Oltre a ciò, la comunicazione data in alcuni casi a ridosso del termine del rapporto di lavoro può creare difficoltà anche da un punto di vista economico a coloro che, essendo in affitto, rischiano di perdere caparre ed anticipi versati per la casa. A questo proposito ci stiamo informando presso i nostri legali per capire se i soggetti che rientrano in questa casistica possono chiedere risarcimenti degli importi persi a seguito di una comunicazione tardiva. L'azienda ci ha assicurato di voler valutare e comunicare ai soggetti interessati per tempo l'eventuale decisione di non trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cercando di farlo almeno un mese prima della scadenza.

Nell'attesa di avere risposte dai nostri legali dobbiamo purtroppo constatare che la legge n. 30/2003 (la famigerata legge Biagi) da già delle risposte che non portano buone notizie per i lavoratori. Nei casi dei CIN l'Azienda ha l'obbligo di *"Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti stipulanti devono avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti"*. Questo vuol dire che se per il futuro vuol continuare ad usufruire di CIN, avendo oggi poco più di 100 CIN in Azienda, possiamo avere un'idea di quale potrebbe essere la portata dei possibili non riconfermati nei prossimi mesi.

Da parte nostra continueremo a monitorare il lavoro dell'Azienda e cercheremo di trovare tutte le soluzioni possibili per tutelare i lavoratori coinvolti in questo percorso. Relativamente a questa scelta non si riesce a capire il cambio di strategia soprattutto vedendo quello che era il piano triennale di sviluppo presentato un anno fa: hanno già cambiato piano? Siamo prossimi a partire con la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo: stanno già piangendo miseria per non dare niente?

Sicuramente quello tenuto è un atteggiamento da "Azienda normale", se qualcuno ancora vi chiede sforzi e sacrifici nel nome della "grande famiglia" forse il messaggio non è proprio corretto e rifletteteci su.

Firenze 15 marzo 2006