



## SEGRETERIA PROVINCIALE FISAC/CGIL - LECCE

Via Merine – PALAZZO MAGLIO – 73100 LECCE – Tel./Fax 0832-343642

E-mail: [fisaclecce3@gmail.com](mailto:fisaclecce3@gmail.com)

Prot. n. 36/2019/Stampa

Lecce, 8 febbraio 2019

### COMUNICATO STAMPA

## Fisac Cgil Lecce, annullata sanzione disciplinare per scarsa produttività a lavoratori generali

Il collegio di conciliazione ed arbitrato, istituito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (Itl) di Lecce, ha riconosciuto le ragioni di un lavoratore iscritto alla Fisac Cgil, dipendente della compagnia Generali Assicurazioni S.p.a. e annullato la sanzione disciplinare di cinque giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, inflitta dall'azienda nell'ambito di un procedimento disciplinare per scarso rendimento. Il Segretario Generale della Fisac Cgil Lecce, **Maurizio Miggiano**, e la Responsabile del Dipartimento Giuridico-Contenzioso, **Paola Boccardo**, esprimono soddisfazione per la pronuncia. La decisione è stata presa a maggioranza del Collegio, con il parere favorevole dell'arbitro del lavoratore e del Presidente del Collegio, e con il dissenso dell'arbitro della società. "Auspichiamo che questa pronuncia possa servire a favorire l'apertura di un confronto sul territorio, dove diversi lavoratori sono stati interessati da ingiusti provvedimenti disciplinari. Non c'è alcuna volontà di entrare in conflitto con Generali, ma semplicemente la responsabilità e la consapevolezza del nostro ruolo: le ragioni del profitto devono trovare un limite nel rispetto della dignità delle persone".

### La decisione

"Il motivo della decisione", dichiara Boccardo (arbitro del lavoratore), "è la mancata affissione del codice disciplinare nella sede dell'Agenzia dove il lavoratore svolge la sua attività. Il nuovo codice disciplinare, così come modificato dall'azienda, collegava la sanzione alla scarsa produttività. Tale previsione non era contenuta nel codice disciplinare esibito dal lavoratore, tantomeno nella contrattazione collettiva nazionale, in violazione del principio secondo il quale in presenza di contratti collettivi applicabili, il codice disciplinare deve essere conforme a quanto in essi stabilito (art.7 Legge 300/1970)". Dalla discussione, al di là degli aspetti tecnici e giuridici sui quali è stata definita la controversia, è emersa la pesante situazione lavorativa che da anni interessa gli ispettori produttori nei rapporti con la compagnia Generali.

### Condizioni di lavoro

Per Miggiano, "in questa azienda esiste un pesante clima di pressioni, in cui la storia del lavoratore, quello che ha dimostrato nel tempo, il senso di abnegazione e di appartenenza all'azienda non contano assolutamente nulla. Non esiste alcuna normativa/accordo aziendale derivante da una contrattazione sindacale che stabilisca l'obbligo di rendimento con il relativo computo o che regolamenti la produttività, stabilendo l'applicazione di sanzioni disciplinari nel caso di mancato raggiungimento della stessa. Eppure continuano ad arrivare contestazioni disciplinari per scarso rendimento dei lavoratori, che reiterate nel tempo portano al licenziamento o alle dimissioni volontarie per insostenibilità della situazione lavorativa. I programmi di produzione vengono stabiliti unilateralmente dall'azienda. Il Sindacato si trova, di fatto, nell'impossibilità di trattare una parte determinante dello stipendio, come i programmi di produzione comprendenti rappel e provvigioni. In questa situazione l'asticella della produzione viene aumentata continuamente a discrezione dell'azienda e la valutazione avviene mese per mese, con un persecutorio sistema di monitoraggio sulla produzione che fa sentire ai lavoratori il fiato sul collo, generando ansia e stress negli stessi. È evidente che non sono queste le condizioni ottimali per lavorare serenamente e per produrre. Per non dire della mancanza di eticità dei comportamenti che un sistema di pressioni così spinto potrebbe incentivare a danno della collettività.

Fisac Cgil Lecce