



Riprendiamo il nostro documento del 3 Aprile u.s. In quella sede denunciavamo, tra l'altro, l'instaurarsi, a cura dell'area manager Laura Fazion, Responsabile della DTR di Torino, di un: "Clima di controllo esasperato sui Collaboratori, un clima più consono ad una caserma che ad un ambiente di lavoro minimamente evoluto e civilizzato."

Purtroppo, a distanza di tempo, ci corre l'obbligo di riprendere le fila del discorso, rimarcando che quanto già denunciato nel recente passato, non solo non è mutato, ma che anzi si è ulteriormente aggravato. Infatti ora, al clima da caserma, si deve aggiungere una "ringhiosa" ripresa delle pressioni commerciali. Lapalissiana evidenza, a conferma di quanto andiamo scrivendo, è la call tenuta ai Gestori Premium mercoledì scorso.

In quella sede, ci viene riferito da più parti, pare che la Responsabile in questione, ci sia "andata giù pesante...". I Colleghi riferiscono inoltre che la stessa collega Fazion partecipa anche alle call organizzate dai District e che, in quella sede, oltre a "rincarare la dose", provvede pure a "bacchettare" questi ultimi. Insomma il "dio" RIL, covid o non covid, impera.. ci aspettiamo inoltre altri segnali negativi al momento della ripresa delle missioni aziendali.. ci attendiamo che qualcuno dei soliti noti prenda spunto dalla ripartenza per ottenere, utilizzando i District in visita pastorale presso le Agenzie, con la loro mera presenza fisica, un eclatante miglioramento dei dati.

Noi non conosciamo il metro di valutazione con il quale l'Azienda valuta e gestisce il Personale della Rete, ma da questi comportamenti si evince la volontà di utilizzare i colleghi alla stregua di cavalli da far correre il più possibile, come se fossimo in una fabbrica dei primi del 900.

Noi pensiamo che le Lavoratrici ed i Lavoratori siano portatori di un bagaglio di competenze ed esperienze professionali che vanno valorizzate e potenziate, certamente non per il tramite di riunioni skype tenute unilateralmente dall'azienda, ed in stile da fonderia ottocentesca, tanto che i Colleghi si fanno scrupolo ad intervenire per paura di ritorsioni.

Al contrario pensiamo ad un metodo di interlocuzione basato sulla partecipazione, sulla condivisione e sul coinvolgimento delle Risorse. Se i succitati assunti sono veri in periodi "normali", non possono che esserlo ancora di più in periodi di profonda e rapida trasformazione come l'attuale.

In conclusione, come OO.SS. non possiamo esimerci dal chiedere all'Azienda, ancora una volta, di revisionare profondamente il proprio approccio all'organizzazione del lavoro e alla produzione, anche a partire da meccanismi di selezione dei propri dirigenti, verificando che questi ultimi siano portatori di caratteristiche ed approcci completamente diversi dagli attuali esempi.

Torino, il 10 Luglio 2020