By: Photos the entorno. – All Rights Reserved

Da quanto emerge dalle parole dei rappresentanti dell'azienda è finalmente arrivato anche per noi il momento di alzare i livelli di produttività.
Ecco il tassello che mancava! Quello da aggiungere all'operato di quest'azienda che negli ultimi due anni, in estrema sintesi, si è contraddistinto per :

- per aver abbattuto drasticamente i costi del personale,
- cancellato il contratto integrativo,
- derogato al CCNL (trasferimenti sino a 100 km d'ufficio e -23% del TFR),
- istituito di fatto un REGOLAMENTO AZIENDALE al posto della contrattazione,
- esternalizzato 1066 persone senza garanzie di rientro in azienda.

In effetti il ragionamento non fa una piega, ora che il tagliabile è stato tagliato cosa possiamo fare?
Chiedere ai colleghi di dare molto di più, pur pagandoli molto meno!!
In fondo ci vorrà o no una trimestrale strepitosa per convincere qualcuno a mettere tre miliardi nel capitale di quest'azienda?
Il tutto mentre il progetto industriale di rilancio a distanza di due anni dall'insediamento del nuovo corso non è ancora pervenuto, a meno che non si voglia considerare come tale la somma di Regata e Widiba.
Ciò che ci sfuggiva era che per realizzare un aumento della produttività, serve anche, come illustratoci dall'azienda:

- Verificare che i colleghi facciano tutte le ferie a loro disposizione ma nessuno straordinario,
- pre-pensionare 2900 persone in modo più o meno obbligatorio,
- chiudere 150 filiali a partire dal 2015,
- aver eliminato in successione: promozioni, carriere professionali e qualsiasi riconoscimento del proprio impegno che vada aldilà dell'aperitivo offerto (forse un modo per testare quanto i colleghi vogliano raggiungere i risultati in modo del tutto non venale e libero, magari per spirito di patria, quello che il management ha così minuziosamente lavorato per distruggere).

Sulla scorta di questo ragionamento abbiamo sommessamente segnalato, quindi, che le previsioni e le **indicazioni forniteci dall'azienda** sui percorsi e processi per il tanto auspicato aumento di produttività, facendo anche solo una valutazione a spanne, **non ci sembrano sostenibili.**
Proprio in un'ottica di maggiore concretezza abbiamo evidenziato come la gestione delle risorse umane continui ad essere fortemente condizionata dalle esigenze commerciali e scarsamente rispettosa invece di quelle del personale, determinando ulteriore demotivazione.
Abbiamo inoltre fatto presente che l'operazione di esternalizzazione, oltre ad aver contribuito ad un contenimento dei costi del tutto marginale, ad aver precarizzato i lavoratori coinvolti, ad aver fatto rientrare diverse lavorazioni in filiale, sconta pure, come segnalatoci da diversi colleghi, un decadimento della qualità del servizio.

In conclusione ci preme riaffermare che saremo veramente in grado di cambiare le cose, come sindacato e come lavoratori, quando la smetteremo di scambiare per "nuovo" la riedizione del passato e quando riusciremo a smascherare bugie come queste, riaffermando una cultura del lavoro rispettosa delle persone.

Torino, 17.02.2014

segreteria Fisac CGIL Mps Torino, Piemonte e Valle d’Aosta