



Bollettino .. meteo (Incontro Semestrale sul “clima” ...)

In data 23 dicembre, con quasi un mese di ritardo rispetto alle tempistiche contrattualmente concesse, ci è stato finalmente reso possibile procedere all'incontro semestrale, ai sensi dell'articolo 13 del Contratto Nazionale.

Il CCNL prescrive infatti che l'azienda affronti con le rappresentanze sindacali aziendali tutta una serie di problematiche evidenziate - riguardanti: i carichi e ritmi di lavoro, la situazione degli organici, le condizioni ambientali e, in generale, la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori - per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei, in relazione a quanto prospettato.

Sulla base di quanto pervenuto alla nostra attenzione, abbiamo individuato e indicato all'azienda, come argomenti prioritari:

- Eccessivi carichi di lavoro: problematiche di sottodimensionamento degli organici quantomeno in specifici comparti - e/o distribuzione squilibrata delle attività; mancate certezze sui referenti, tanto gerarchici quanto per le richieste di collaborazione trasversali; frequenti cambi di priorità o assegnazione contemporanea di diverse attività con scadenze o obiettivi non conciliabili/concorrenti etc.. Ricorso all'utilizzo improprio di istituti previsti dalla contrattazione aziendale (intervento programmato; reperibilità; ...).
- Non adeguatezza degli strumenti di lavoro: dalle scarse performance dei pc assegnati ai posti di lavoro / disomogeneità delle installazioni software e tempi macchina estremamente critici, al sovraffollamento degli uffici (open space) e penuria di sale riunioni (attrezzate con video/call conferenze) e di ambienti “isolati” in cui parlare senza arrecare disturbo ai colleghi, con conseguenze in termini di microclima, difficoltà di concentrazione, rumori (frequenti call conference, addirittura contestuali in uno stesso ambiente!) e di notevole stress psico-fisico. Abbiamo segnalato casi di veri e propri rischi, oltre a frequenti inconvenienti, in cui è incorso il personale che utilizza auto del pool aziendale non adeguate o non mantenute. Pare invece parzialmente rientrato il disagio conseguente alla nuova gestione degli accessi agli ambienti di produzione.

A proposito delle criticità riconosciute anche da parte aziendale, ci siamo riservati di affrontare nelle opportune sedi anche:

> Formazione. Cedacri riconosce genericamente che un livello della formazione è giudicato non soddisfacente; noi affermiamo da tempo che i piani formativi non rispettano le garanzie contrattualmente stabilite (sia in termini di quantitativi minimi individuali, sia di trasparenza e pari opportunità) e non considerano sufficientemente l'effettiva fruibilità, la sostenibilità e la rispondenza al fabbisogno di sviluppo e crescita professionale (non soltanto di addestramento e di aggiornamento nell'utilizzo degli strumenti di lavoro!). A tal proposito già vi abbiamo più volte

informati sulla nostra assoluta (ma, purtroppo, finora trascurata) disponibilità ad elaborare piani condivisi con l'Azienda (e finanziabili!).

> Sviluppo professionale e percorsi di carriera, che risultano non coerenti rispetto ad attività e incarichi assegnati (prima ancora che alle aspettative!).

Non abbiamo fatto mancare nostre proposte di possibile indirizzo per risolvere o almeno mitigare fin da subito buona parte dei problemi che erano stati oggetto del confronto.

Praticamente su tutto la reazione della controparte è apparsa convergente sia su quanto rilevato che sulle proposte abbozzate; addirittura in qualche passaggio è stata espressa soddisfazione per la nostra manifesta volontà di limitarci all'essenziale, in questa fase, nell'ottica di provare realmente a risolvere i problemi, anziché rischiare di presentare cahiers de doléances, forse d'effetto ma di poca prospettiva in termini di concretezza.

Al momento di verbalizzare (come previsto per Incontro Semestrale) quanto a lungo dibattuto, però, con nostra sorpresa, ci è stato comunicato e ulteriormente ribadito - dopo una sospensione da noi suggerita per consentire loro adeguate riflessioni in merito - che l'unica posizione che la delegazione aziendale era disposta a fissare sul verbale era la quella delle RSA, mentre quella ufficiale dell'Azienda sarebbe stata esclusivamente una "presa d'atto" di quanto affermato e suggerito.

Confidiamo tuttavia che la "presa d'atto" possa portare ad una reale considerazione per le nostre serie, motivate e propositive indicazioni. Non si tratta soltanto di condiscendenza e neppure di buon senso: riteniamo che le idee del sindacato e dei lavoratori possano essere attuate con poco sforzo, probabili benefici a breve termine e nessuna evidente controindicazione.

Per completezza di informazione riportiamo qui le principali:

- Procedere al censimento e descrizione di tutte le attività richieste (tipologia, volumi, picchi ..) e verifica delle relative assegnazioni di incarico, compresa la corretta attribuzione in base ai livelli di inquadramento
- Ripristinare l'informazione accessibile e trasparente sui soggetti/uffici responsabili delle varie attività con chiara indicazione dei referenti gerarchici (oltre a chi coordina e ad altre informazioni accessorie). Lo strumento da utilizzare potrebbe essere analogo al DB "chi-fa-che-cosa" precedentemente utilizzato, o qualunque strumento molto semplice purché adatto a consentire la fruibilità delle informazioni
- Esaminare congiuntamente:
 - o i volumi delle prestazioni al di fuori dell'orario lavorativo, al fine di individuare, come prima cosa, i settori maggiormente e stabilmente sovraccarichi di attività e poter sopperire a carenze o squilibri di organico; a questo proposito abbiamo ribadito anche che le rilevazioni di queste prestazioni devono obbligatoriamente essere trasmesse ai Sindacati.
 - o le esigenze di Interventi programmati / Reperibilità e le situazioni di forzatura della richiesta di disponibilità per le "chiamate notturne"
- Predisposizione di ambienti riservati, sale riunioni etc.. aggiuntivi (tutto l'edificio "B" è ad oggi completamente inutilizzato) e fornitura di pc portatili quantomeno di servizio per poter accedere alla rete da detti locali

- Nell'attesa, consentire la prenotazione ad ore delle sale attualmente disponibili
- Rivedere le forniture di auto aziendali con un particolare riguardo alle garanzie di sicurezza, assistenza e manutenzione offerte. Nell'immediato: dare garanzia ai colleghi della possibilità di declinare missioni che dovessero svolgersi con mezzi inadeguati o, addirittura, non sicuri.
- Verificare accuratamente la strumentazione di lavoro necessaria, comprese le installazioni software
- Prevenire disposizioni contraddittorie o comunque incoerenti o irrealizzabili intervenendo all'occorrenza sui processi.
- Riconsiderare i meccanismi premianti che incentivano le pressioni sulle performances e, di conseguenza, una competizione rischiosa e poco proficua anche ai fini degli obiettivi che dovrebbero essere comuni.
- Assicurarsi che scadenze e priorità siano stabilite per il complesso delle attività assegnate a ciascuno e che ne sia data comunicazione certa, dando certezza del backup e dei referenti da coinvolgere in caso di escalation gerarchica oppure di necessità di redistribuzione "orizzontale" dei carichi.
- Valutare più in generale costi e benefici di una spinta forsennata alla riduzione dei costi. E' ormai evidente che una spinta cieca in tal senso, pur determinando a volte effetti illusori nel breve termine, non consente di mantenere alta la qualità né di avere una prospettiva positiva e duratura.

Pur non condividendo l'impostazione aziendale che ha chiuso a qualunque forma di dialogo a fronte delle nostre richieste e proposte, auspichiamo che la risposta sia nei fatti, per conseguire l'obiettivo di miglioramento del clima aziendale e del superamento delle difficoltà del lavoro quotidiano,

5 gennaio 2016

RSA Fabi, Fisac CGIL, Uilca Cedacri