



ORARI ESTESI, CONTACT UNIT E PRESSIONI COMMERCIALI

INCONTRO TRIMESTRALE DEL 15 GENNAIO 2013

Il giorno 15 gennaio le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato l'Azienda in occasione della trimestrale.

Come da noi voluto e previsto, l'incontro si è concentrato in massima parte sulla sperimentazione, avviata il giorno prima, dell'orario esteso di filiale.

Abbiamo innanzitutto ribadito all'Azienda la nostra volontà, dal momento della sottoscrizione dell'accordo del 19 ottobre, di far di tutto affinché la sperimentazione abbia successo sulla scorta della considerazione che l'allungamento dell'orario di filiale possa e debba servire al riassorbimento del personale in esubero, in parte proveniente dalle filiali oggetto di accorpamento, e funzionare in questo modo da "ammortizzatore sociale naturale".

Abbiamo ripetuto che la sperimentazione potrà aver esiti positivi solo se accompagnata dalla ricerca della massima condivisione con il personale e dalla comprensione delle difficoltà che dal nuovo orario derivano per la vita delle persone interessate, in particolare - ma non solo - per le lavoratrici con figli in età scolare.

Sulla base di questa premessa abbiamo ricordato le criticità che avevamo già segnalato con il volantino dei giorni precedenti e relative in questa prima fase alla mancanza di ricerca di volontarietà per il fatto che la sperimentazione ha avuto avvio in filiali che non avevano esuberanti di personale ed ha quindi dovuto coinvolgere tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e alla mancanza del mese di preavviso riguardo ai turni.

Abbiamo chiesto che si ponga rimedio a questi errori ma non ci si limiti a questo:

- al di là dell'esclusione (per ovvi motivi) dalla sperimentazione delle persone che godono dei benefici della legge 104 per motivi di salute propria e delle persone in part time, è necessario che l'azienda apra una procedura di ascolto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori sia che esse vengano rappresentate dalle persone direttamente coinvolte sia che vengano rappresentate per il tramite del sindacato;

- è necessario che le esigenze in materia di flessibilità (a fronte della decadenza delle vecchie per impossibilità di armonizzazione con i nuovi orari) vengano puntualmente rappresentate ed accolte dall'Azienda nella misura massima possibile in ragione in particolare delle esigenze di cura familiare;

- fatte salve diverse esigenze espresse da gruppi di lavoratrici e lavoratori, sarebbe auspicabile che la pianificazione dei turni di lavoro, pur mantenendo una programmazione generale su base mensile (o trimestrale) prevedesse una rotazione settimanale tra le diverse opzioni disponibili. In questo modo sarebbe indubbiamente semplificata l'individuazione da parte degli interessati di tutte quelle "soluzioni tampone" necessarie a conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari. Tali problematiche, infatti, sarebbero di più complessa risoluzione nel caso dell'adozione di un sistema di turni che preveda una permanenza mensile, o peggio trimestrale, sul medesimo orario di servizio;

- crediamo che sarebbe un segnale di fondamentale importanza nel senso dell'attenzione ai possibili disagi delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedere forme di asilo aziendale o - in alternativa - forme di convenzionamento con strutture esterne in modo da alleggerire le spalle delle famiglie dal peso economico e pratico della riorganizzazione della vita privata a fronte dei nuovi orari.

L'elencazione dei possibili interventi non è ovviamente esaustiva ma è sicuramente esplicativa dell'atteggiamento che le Organizzazioni Sindacali, le lavoratrici e i lavoratori si aspettano dall'Azienda in un momento così delicato di passaggio.

Dobbiamo peraltro registrare un atteggiamento possibilista e disponibile – anche se al momento soltanto nel senso della presa in carico delle problematiche - da parte delle istanze aziendali presenti al tavolo.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo peraltro deciso un monitoraggio attento e puntuale della situazione attraverso la presenza dei rappresentanti sindacali nelle filiali oggetto di sperimentazione.

Ricordiamo che la previsione è che a regime le filiali interessate saranno 17, come da dichiarazione dei giorni scorsi del Direttore Generale, ribadita al tavolo.

La preghiera rivolta quindi a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori è quella di segnalare ai rappresentanti sindacali qualunque criticità nell'organizzazione del lavoro nelle filiali e qualunque esigenza da rappresentare all'Azienda relativamente alle esigenze in materia di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azienda ha infine dichiarato l'imminente accorpamento della filiale di Cagliari 4, via Roma, alla filiale di Largo Carlo Felice; di Cagliari 3, via Paoli, alla filiale di via Sonnino (pur con differimento del trasferimento materiale delle lavoratrici e dei lavoratori); di Sassari, via Romita, alla filiale di via Carlo Felice. Sparirà invece tout-court lo sportello in essere presso Auchan – Santa Gilla di Cagliari.

Nella seconda parte dell'incontro si è ancora una volta affrontato il tema della contact unit: e abbiamo ricevuto comunicazione di un nuovo ingresso riveniente da trasferimenti e abbiamo dunque chiesto che venisse avviato il più volte sollecitato turn-over.

La risposta dell'azienda è stata che da un lato le uscite per esodo hanno fortemente ridotto la struttura e che dall'altro l'intenzione è quella di rafforzare la struttura stessa che viene considerata uno dei settori in espansione del lavoro futuro.

L'intenzione pertanto, ben lungi da una sua riduzione, è quella di un potenziamento e di un probabile ampliamento delle competenze della contact.

Non possiamo che registrare con soddisfazione l'intenzione aziendale di potenziamento di una struttura che assorba e crei nuova occupazione ma abbiamo ribadito che deve trovarsi una soluzione per quelle lavoratrici e quei lavoratori che continuano a manifestare il desiderio di un rientro nel circuito delle filiali, soluzione che non può che trovarsi, in assenza attualmente di nuova occupazione, nell'avvio del turn-over.

ISGS ha comunque comunicato l'avvio della procedura di ascolto del personale, dichiarando una percentuale di insoddisfazione nei confronti dell'attuale adibizione attenuata rispetto al passato.

Per quanto ovvio, continueremo a monitorare la situazione nel persistente intento di ricercare soluzioni alternative per chi continui a desiderare di uscire dalla struttura.

Ancora una volta abbiamo stigmatizzato i comportamenti aziendali in materia di pressioni commerciali e di continua richiesta di reportistica, anche alla luce dell'ormai completa possibilità di utilizzo di ABC e altri strumenti informatici.

L'Azienda ha preso in carico la nostra richiesta con l'impegno a far sì che vengano corretti comportamenti dei responsabili difforni dagli input aziendali, dichiarando ufficialmente che qualunque comportamento si sostanzia in atteggiamenti minacciosi da parte dei responsabili ai diversi livelli non potrà avere l'avallo aziendale.

Anche in questo caso chiediamo alle lavoratrici e ai lavoratori che ci venga data tempestiva comunicazione della reiterazione di questi comportamenti ai fini di un puntuale monitoraggio e di un successivo intervento, qualora necessario.