



INCONTRO AREA MILANO CITTA' DEL 10 MARZO 2011

Il 10/3 si è svolto il 1° incontro trimestrale in base al nuovo Protocollo sulle Relazioni Sindacali del 23/12/2010 (auspichiamo nello spirito dello stesso volto a migliorare le relazioni decentrate con le OO.SS. e con le Risorse, per favorire un rinnovato clima di “coesione sociale” Aziendale). Inizialmente il nuovo Capo Area ha effettuato una sommaria descrizione della situazione economica e degli effetti di questa sulla redditività prodotta dall'Area. ***Le OO.SS. hanno ribadito la necessità di una maggiore omogeneità e di un approccio complessivo alle questioni. La sensazione percepita allo stato attuale è che ogni “pezzo” dell'Azienda agisca e si muova in apparente autonomia rispetto agli altri.***

Sollecitazioni commerciali, pianificazione delle ferie, svolgimento della formazione (purtroppo quasi completamente in F.A.D. senza postazioni dedicate), sono percepite come non coordinate e modulate con conseguenza, un “rigetto” generalizzato con effetti negativi in termini di clima aziendale e “coesione sociale”, senza la quale è irraggiungibile qualsiasi obiettivo Aziendale di crescita di medio periodo.

FERIE

E' stata affermata da parte Aziendale, in particolare per motivazioni di carattere economico che appesantiscono il bilancio, la necessità di ridurre i residui delle ferie arretrate accumulate, ammontante per la ns. Area a 11,3 giorni medi di ferie arretrate per risorsa.

A tale proposito abbiamo evidenziato:

- 1) Tale media è necessariamente frutto di un congruo numero di rilevanti eccessi sui quali occorre intervenire specificatamente e con maggior rilievo, piuttosto che rivolgersi indistintamente alla generalità dei Colleghi;
- 2) Spesso i ritmi lavorativi eccessivi con un organico sicuramente insufficiente (a parità di organizzazione del lavoro) non consentono di usufruire delle ferie per motivazioni di servizio (attività lavorative, assenze, formazione in particolare quella necessaria al rispetto della Normativa);
- 3) Le direttive aziendali sono applicate dai Responsabili ai vari livelli in modo molto disomogeneo, con conseguente confusione e altre anomalie applicative;

Anche le incertezze della linea Aziendale e i numerosi eventi straordinari degli ultimi anni (migrazioni, cessioni, fusioni ecc.) hanno contribuito in maniera determinante a creare la questione (ad esempio ancora alla fine di giugno del 2009 era riaperta la procedura per la pianificazione delle ferie in quanto tante strutture non avevano ancora provveduto).

Una meticolosa pianificazione è stata adottata solo da quest'anno con forzature anche al di fuori della Normativa del C.C.N.L. (es. pianificazione delle ferie arretrate entro il 30/6), creando altri adempimenti burocratici alle Filiali già provate e in difficoltà. C'è stato persino qualche improprio tentativo di subordinare la concessione delle ferie anche al raggiungimento del budget. La Normativa sulle ferie dell'anno in corso prevede una tempestiva pianificazione. Che deve tener conto delle esigenze personali e di servizio, senza limitazioni formali rigide, come previsto dal C.C.N.L..

Ci chiediamo come possa essere materialmente compatibile con le esigenze personali ma anche quelle aziendali, una pianificazione delle ferie che riguarda, di massima, oltre quaranta giorni di ferie a persona (soprattutto in Filiali con vari Addetti in tale situazione).

La “tolleranza zero” è, a nostro avviso, sicuramente controindicata per le madri con figli minori in tenera età o per chi assiste anziani (in quanto è norma di buon senso mantenere sempre qualche giorno per far fronte a prevedibili emergenze quali malattie e ricoveri).

Abbiamo ribadito la necessità di un’applicazione e interpretazione della Normativa dettata dal buon senso ed equilibrata, una posizione ci sembra accolta dall’Azienda dalla quale attendiamo un pratico e conseguente riscontro.

Invitiamo, ancora una volta, tutti i Colleghi a risegnarci eventuali e possibili forzature sulle quali andremo a confrontarci con l’Azienda per verificare il rispetto delle regole condivise, nell’ambito pratico e dell’applicazione con buon senso per il miglioramento del clima aziendale auspicato dalle parti.

Ricordiamo che la pianificazione non è imm modificabile, se non per le consuete e da coniugare esigenze personali e di servizio, e che per le ex festività non è obbligatoria.

PRESSIONI COMMERCIALI

In merito all’attualissima questione, abbiamo riproposto anche alla nuova Direzione d’Area, le “notevoli forzature” che i colleghi ci segnalano nello svolgimento dell’operatività quotidiana.

Sulle pressioni commerciali avevamo già denunciato il loro ulteriore e pesante aggravamento nell’incontro dell’uno dicembre scorso, ma la passata Direzione d’Area, a nostro avviso in modo un po’ troppo sommario ed anche improprio, aveva attribuito la responsabilità all’applicazione inesatta, da parte dei Direttori di filiale, delle comunicazioni aziendali.

Sicuramente l’organico delle Filiali non è adeguato ai livelli quantitativi e qualitativi d’attività lavorativa richiesta, a parità d’organizzazione del lavoro. In tale situazione ogni tipo di richiesta e sollecitazione (commerciale, formativa, ecc.) diventa insopportabile se non coordinata e contestualizzata.

Da parte nostra continueremo a denunciare in tutte le sedi competenti (a partire dall’Osservatorio sullo Sviluppo e Sicurezza Aziendale, rinnovato recentemente nella Normativa di riferimento) le richieste improprie relative, seppur con motivazioni diverse e con alcune punte estreme, alla generalità delle Filiali Imprese e di quelle Retail.

Abbiamo e continueremo a segnalare anche eventi specifici, con potenziali e gravi effetti sul clima delle Filiali e la salute dei Lavoratori.

Per tali casi abbiamo chiesto alla Direzione Risorse d’Area interventi tempestivi per risolvere le anomalie verificatesi nella Gestione delle Risorse, che spesso esulano dai casi specifici e si ripetono. Attendiamo quindi di riscontrare i fattivi interventi.

Sulla materia ricordiamo ai Colleghi il nuovo strumento previsto dal Decreto LGS. 81 sulla Salute e Sicurezza del Lavoro, oggetto di recente Circolare del Ministro del Lavoro, che è la ridefinizione più puntuale e aggiornata dello STRESS DA LAVORO correlato.

La conseguente ridefinizione del DVR – Documento di Valutazione dei Rischi - dovrà avvenire con l’apporto di tutti: Lavoratori, OO.SS. e tutte le figure Aziendali previste dalla Normativa per la Salute e Sicurezza del Lavoro. Auspichiamo che l’Azienda affronti la questione degli eventuali e potenziali casi di stress da lavoro in termini sostanziali e non formali e burocratici.

Rimandiamo a specifico comunicato il tema su Sicurezza e accorpamenti delle Filiali e sulle altre numerose questioni affrontate nell’incontro per riferire tempi e modi di definizione illustrati.