

AREA PUGLIA

ISGS CAVALLINO: LA PROSSIMA VOLTA...

E' necessario premettere e ricordare che presso il Polo ISGS di Cavallino lavorano più di 150 giovani apprendisti assunti a giugno e settembre 2010 con un contratto di apprendistato quadriennale in deroga al CCNL. Ciò significa: sottoinquadramento di due livelli, meno salario (all'assunzione - 40% rispetto al 3A 1L), meno ferie (20 giorni annui), più orario di lavoro (8 ore giornaliere), meno buoni pasto (€ 3,50), meno previdenza complementare, nessuna salvaguardia sui trasferimenti per l'intero anno successivo alla conferma, mancato riconoscimento anzianità maturata, tutto ciò condito da una serie di altre norme peggiorative rispetto al CCNL che non stiamo ad elencare.

Impegno, dedizione, sacrificio hanno connotato sino ad oggi l'attività di questi giovani in una fase di grandi trasformazioni che ha visto ISGS nell'occhio del ciclone in quanto interessata da continui cambiamenti del modello organizzativo. Il tutto in attesa dell'agognata conferma a tempo indeterminato prevista per giugno/settembre 2014.

I FATTI

La scorsa settimana si sono "materializzati" presso il Polo di Cavallino due non meglio identificati "responsabili di Milano" che per alcuni giorni hanno chiamato a colloquio individuale circa 40 colleghi sottoponendo loro la seguente proposta:

- Trasferimento su richiesta dell'apprendista - decorrenza luglio 2013 - presso il Corporate di Milano subordinato all'esito positivo del test di idoneità ove sarà necessaria ed imprescindibile la buona conoscenza della lingua inglese.
- Contratto a tempo indeterminato contestuale al trasferimento.
- Salario aggiuntivo per un biennio di € 15.000 lordi annui.

Se da un lato la proposta può essere considerata certamente valida e da prendere in considerazione - nonostante una certa genericità in particolare rispetto alle mansioni future - dall'altro le implicazioni di carattere professionale, personale e familiare sono tali da consigliare una decisione da adottarsi con la necessaria convinzione e serenità.

Ferma restando la piena legittimità aziendale a formulare la proposta e ad individuarne i destinatari, esprimiamo **forti perplessità in merito all'approssimazione con cui è stata gestita la vicenda con particolare riferimento alla scarsa chiarezza ed alla metodologia di comunicazione nei confronti dell'intera compagine lavorativa**. Ci permettiamo pertanto di dare qualche consiglio.

Considerato che la proposta non ha riguardato un singolo o pochi lavoratori, ma una moltitudine all'interno di un gruppo molto omogeneo, qualora dovessero ripresentarsi situazioni analoghe

LA PROSSIMA VOLTA

- **I termini della proposta** siano resi **noti e trasparenti a tutti** al fine di evitare storture, chiacchiericci, malumori.
- Si rendano **noti a tutti anche i criteri di scelta della platea interessata** al fine di evitare sospetti, frustrazioni, demotivazione. I giovani apprendisti hanno già dimostrato capacità e maturità per poter capire ed anche eventualmente condividere le scelte aziendali.
- Si renda **nota a tutti in modo aperto chiaro ed esplicito la possibilità eventuale di autocandidarsi** (ci consta siano state accolte alcune autocandidature), in maniera tale da consentire a tutti pari opportunità, in particolare a chi è fortemente interessato e motivato ad intraprendere il percorso proposto.
- **Si eviti di chiedere agli interpellati di non divulgare all'interno della compagine lavorativa la proposta formulata, come se vi fossero chissà quali motivi per nasconderla.** In primo luogo perché li si mette in grande difficoltà nei confronti dei colleghi con cui si collabora e ci si relaziona quotidianamente, in secondo luogo perché è noto che la “consegna del silenzio” è nei fatti impossibile da rispettare in questi casi, in terzo luogo perché “il non dire” aumenta ed alimenta sospetti di ogni tipo.

Il rischio è che da un'iniziativa aziendale dalle connotazioni positive, il rapporto con i lavoratori ne esca paradossalmente indebolito.

Non bisogna dimenticare peraltro che agli apprendisti non sono consentite le candidature tramite Job Posting e non è stata nemmeno consentita la recente compilazione del questionario sulla piattaforma On Air.

Per concludere, un'ultima riflessione: al fine di evitare scelte poco meditate di fronte ad un radicale cambiamento delle prospettive lavorative e di vita ed ove la convinzione, la motivazione e la condivisione sono aspetti determinanti, bisognerebbe ricordarsi che **non si ha a che fare con delle macchine ma con delle persone** e lasciare qualche giorno in più di tempo per decidere sarebbe stata cosa saggia.

Cavallino, 27 maggio 2013