



## INCONTRO TRIMESTRALE CON L'AZIENDA A BOLOGNA

Si è tenuto a Bologna l'incontro di Trimestrale Area Emilia. La delegazione aziendale di ISGS era rappresentata da Moretti Giuseppe e Ceresola Roberto delle Relazioni Industriali e da Buzzi Andrea e Avella Giovanni della Gestione del Personale. Ai sensi del protocollo delle Relazioni Industriali ci è stata fornita informativa circa: Organici, Orario di Lavoro, Formazione.

### ORGANICI

Al 28/02/2014 l'organico del Polo di Parma è composta da **599 risorse**, tutte a tempo indeterminato, di cui 152 part time (25,4%). Nessuna domanda di part time giacente mentre restano in sospeso ancora due richieste di trasferimento.

**Durante tutto il 2013 in tutta l'unità produttiva non è stato riconosciuto alcun avanzamento di carriera.** Osserviamo che il progressivo sviluppo del progetto Lean-On ha assegnato ulteriori gradi di responsabilità ed identificato nuovi colleghi. Un salto di qualità professionale ed un impegno consistente disconosciuti e non gratificati dal riconoscimento di un adeguato livello.

### ORARIO DI LAVORO

Per la fruizione delle ferie, ex festività e banca ore l'andamento ha soddisfatto i contenuti dell'accordo "Produttività" del 19/10/2012. **Altrettanto non possiamo dire circa l'utilizzo del lavoro straordinario/prestazione aggiuntiva.**

**Denunciamo l'assenza di trasparenza dell'Azienda che non ha fornito il dato dell'andamento del lavoro straordinario relativo al 31/12/2013.** Di fatto, non solo ha omesso un importante rilevamento, **ma ha impedito alle scriventi OOSS di fare valutazioni circa la messa in atto ed il rispetto da parte aziendale dell'accordo "Produttività"** di cui sopra, in cui si identifica il lavoro straordinario come prestazione avente **"carattere di urgenza e di non differibilità"**.

Sappiamo solo che il dato comunicatoci al 28/02/14, relativo unicamente alle ore effettivamente pagate in busta e non a quelle riversate in "banca delle ore"- dato anche questo omesso -, **se proiettato nell'arco di tutto il 2014 lascia prevedere l'utilizzo di migliaia di ore di straordinario nella Direzione Operations di Parma..**

Abbiamo anche denunciato il fenomeno delle maggiori prestazioni lavorative giustificate tramite la causale **"NRI"** – "maggiore prestazione non riconosciuta" ovvero straordinario annullato. In sostanza colleghe e colleghi, appartenenti alle Aree Professionali, si fermano oltre il normale orario, per svolgere attività lavorativa con la sistematica imputazione della causale NRI.

**Anche questo elemento non ci è stato comunicato. Sappiamo però che si tratta di centinaia di ore.** Tale fenomeno è ben segnalato anche da altri territori e dalla Rete. **Se la "maggiore prestazione" è urgente ed indifferibile deve essere autorizzata preventivamente e retribuita.**

**Dietro a questo "straordinario non pagato" ci sono violazioni contrattuali e di sicurezza che potrebbero esporre l'Azienda a sanzioni ed i lavoratori all'assunzione di responsabilità non proprie.**

Abbiamo chiesto di poter prendere visione, nei prossimi mesi, delle registrazioni "NRI" confidando in una corretta trasparenza dell'azienda che nel merito ha affermato che **"la volontà aziendale si sposa con quella sindacale"**.

**Se tutte queste maggiori prestazioni, remunerate o meno, sono effettivamente necessarie, si ricorra a nuove assunzioni. Altrimenti si rispettino gli accordi sottoscritti.**

### FORMAZIONE

Nell'ambito delle attività formative, oggetto di finanziamento, è partita la fase rivolta agli over 55 della Operations Centrali. Al momento riteniamo che si tratti di un mero assolvimento di obblighi formali e non di sostanza. **Una formazione rivolta ad attività operative oggetto di cambiamento/evoluzione non può tradursi in 2/3 ora di corso e limitarsi a generici e superficiali contenuti.**

Per ora non riscontriamo acquisizione o rafforzamento di competenze necessarie ad operatività oggetto di evoluzione.

### PROGETTO LEAN-ON

Da tempo il progetto in oggetto ha impattato su tutta la Direzione Operations di Parma. Abbiamo nuovamente chiesto di poter discutere, ai vari livelli, con i diversi responsabili, per capirne gli obiettivi ma soprattutto se, a distanza di tempo, i risultati sono stati quelli previsti.

Le perplessità sono molte e, ribadiamo, l'impegno di tanti colleghi non è stato riconosciuto. Particolarmente quella fase formativa, che doveva coinvolgere l'intera collettività promuovendo la circolarità delle conoscenze ed una intercambiabilità dei ruoli. Anche in questo caso si è ridotta ad una pura formalità.

Parma, 28/05/2014