



Si è svolto in data 18 Maggio u.s. in presenza, per la prima volta, dalla fine della fase emergenziale, il periodico incontro con il Responsabile della Gestione RU di ATNO Evan Colville, alla presenza anche del Gru della DTR Torino Ruggero Cascella, e, via call, dei Gru competenti per territorio, Enrico Moiraghi ed Anna Claudia Furgeri Caramaschi.

È stata l'occasione per verificare la situazione del nostro territorio sotto diversi aspetti caratterizzanti, quali ad esempio:

❖ Organici, dimensionamenti e scoperture: A questo proposito permangono diverse carenze, per lo più dovute alla morfologia del territorio, carenze che, infatti, si concentrano nelle filiali geograficamente più isolate. A nostro modo di vedere, tale problematica, che rischia di essere aggravata dal prevedibile varo di un nuovo esodo, andrebbe affrontata tempestivamente valutando, in via eccezionale, anche l'utilizzo di strumenti mirati.

❖ Formazione ed affiancamenti: La formazione obbligatoria Ivass e Mifid è stata completata, per il momento, da una percentuale ancora esigua di colleghe/i ed anche la pianificazione della stessa usufruendo delle giornate di smart working segnalate in DM TIME (per chi ha aderito al contratto individuale per il lavoro agile), è pressoché ancora ferma al palo. A quest'ultimo proposito abbiamo richiesto uno sforzo di "sensibilizzazione all'uso dello SW" rivolto ai vari titolari/responsabili, "sensibilizzazione" da effettuarsi a cura della Gestione RU. Infatti, il messaggio che riteniamo sia ormai "passato", è che la formazione sia una distrazione dagli impegni di produzione giornaliera, e come tale sia da ritenersi secondaria. Abbiamo inoltre segnalato quanto la formazione attualmente erogata (corsi on-line) sia di ostica fruizione, e come sarebbe, a nostro avviso auspicabile, che la stessa fosse sostituita, almeno in parte, dalla formazione in aula, anche virtuale.

❖ Progetto Centri Sb e progetto pilota PMI: A proposito della recente costituzione del Centro SB, abbiamo rilevato come la stessa sia andata a detrimento (come sempre avviene in tutti i casi nei quali debbano essere dragate Risorse) degli organici della Rete filiali, inoltre il progetto investe della responsabilità di sviluppare nuova clientela ad un neocostituito Team di sole 2 persone. In riferimento al progetto pilota "TooLOM", che ha investito la DTC di Piemonte e Liguria, abbiamo denunciato come lo stesso abbia comportato un accrescimento delle già rilevanti criticità tecniche informatiche e di quelle burocratiche con contestuale appesantimento del carico di servizio per i colleghi. Peraltro abbiamo segnalato ai nostri interlocutori come detto progetto non sia stato minimamente condiviso con il sindacato.

❖ Percorsi di crescita professionale, Gea; In relazione ai percorsi di crescita professionali, che vedono al momento nella disponibilità di colleghe e colleghi il solo GEA, abbiamo rilevato invece quanti e quali carichi di responsabilità siano stati affidati, nel corso dell'ultimo decennio, al personale con meno anzianità di servizio e con livelli retributivi tra i più bassi, ed inoltre come queste incombenze non siano mai state ripagate in termini di inquadramento e di aumenti salariali. Abbiamo inoltre iniziato una disamina delle prospettive future per il nostro territorio e dell'impatto sullo stesso del prossimo piano industriale, condividendo che ci troveremo di fronte, a breve, ad un momento straordinario e significativamente pesante, e che tale frangente andrà affrontato con la massima capacità di confronto azienda/sindacato a livello centrale ed ottenendo la massima condivisione e partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Abbiamo, in ultimo, informato la controparte aziendale in merito alla nostra recente indagine in tema di smart working rappresentando tutta la nostra contrarietà al taglio “lineare” del lavoro agile per la Rete.

La modalità di lavoro “smart”, infatti, poteva e può rappresentare un’importante misura di “welfare” in tema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, uno strumento utile sia ai colleghi che volontariamente decidono di usufruirne, sia all’azienda in termini di continuità della prestazione lavorativa, e più in generale dal punto di vista del miglioramento del clima aziendale.

Un clima che, almeno per quanto riguarda la nostra DTR, continua ad essere appesantito dalle ingerenze dell’Area Manager per quanto riguarda la pervasività dei controlli e lo sconfinamento in ambiti non di competenza, e inficiato ulteriormente dall’operato di vari District e Titolari più “fedeli alla linea”.

Relativamente al “clima aziendale” avremmo bisogno, come chiediamo da tempo, di una radicale inversione di tendenza, anche per quanto riguarda la selezione del middle management, una selezione che dovrebbe essere più improntata alla capacità di fare “squadra” ed alla valorizzazione delle competenze, piuttosto che essere esclusivamente orientata alla produzione di “sergenti di ferro” che con i loro atteggiamenti rischiano, nella migliore delle ipotesi, di favorire “l’ammutinamento” della propria “truppa”. In conclusione, abbiamo preannunciato la nostra intenzione di convocare, in data 24 maggio, l’Assemblea delle Lavoratrici e dei Lavoratori ricompresi nel perimetro territoriale di nostra competenza.

Quanto sopra esposto verrà ripreso e ulteriormente approfondito insieme in sede assembleare.

Torino, il 23.05.22