

✖ Siamo da mesi impegnati a cercare di risolvere i mille problemi che la nascita di Fruendo ha generato per i lavoratori, cercando di pervenire ad un accordo globale che offra un quadro di riferimento con particolare attenzione a:

- Garanzie occupazionali incentrate sulla integrità aziendale e mantenimento dei poli
- Soluzioni per i lavoratori di Milano nel polo di Abbiategrasso
- Regole certe per le adibizioni a lavorazioni diverse da quelle esternalizzate
- Prospettive per l'uscita di lavoratori vicini alla pensione
- Revisione della polizza sanitaria

I nostri sforzi si sono finora scontrati con resistenze che ci paiono poco comprensibili su alcuni punti, ma ultimamente sembravano esserci segnali di disgelo che ci avevano fatto sperare di poter superare gli ostacoli; abbiamo rappresentato all'azienda l'importanza che riveste la conquista della fiducia e della massima collaborazione da parte dei lavoratori, che possono e devono contribuire al benessere aziendale ma devono avere certezze sul loro futuro e sulle loro condizioni di lavoro, ivi comprese la trasparenza sui criteri e sugli scopi delle adibizioni alle lavorazioni e sulle modalità di verifica ed incremento della produttività.

Ci sorprende, in questo momento, che la gestione di alcune situazioni vada in senso opposto, offrendo segnali di incoerenza e di mancanza di rispetto per i lavoratori. Ci sono casi, ovunque; ad Abbiategrasso, a Siena, a Firenze, a Lecce; qui vogliamo sottolineare le ultime due situazioni generate a Roma ed il relativo comportamento di alcune funzioni aziendali.

La prima riguarda due quadri direttivi con pregressa esperienza significativa nell'informatica ai quali è stata chiesta la disponibilità a mettere al servizio di Fruendo tale professionalità; i due hanno collaborato, sono stati assegnati con una lettera di tre settimane di formazione ad un progetto Accenture presso un cliente e si sono trovati a svolgere mansioni non informatiche, ma di imputazione di dati per test di funzionamento delle procedure. Sbagliato, inadeguato, offensivo verso chi ha messo in gioco un lavoro preesistente per collaborare. Ed alla richiesta scritta - dopo tre mesi, non tre settimane - di rientrare viene loro negata la possibilità, affermando che non servono altrove, nonostante una richiesta scritta nominativa: una gestione del personale sbagliata, inefficiente, frustrante per loro e per chi li richiede, che ha il solo effetto di indurre per il futuro chiunque altro a non dare collaborazione.

La seconda riguarda due colleghe mandate presso Accenture (ancora Accenture!) a fare un lavoro di call center su una materia che non conoscono, in una sede fuori dal GRA, dove si fanno anche i turni, nonostante le due abbiamo formalizzato per iscritto il non gradimento e la propria impreparazione al lavoro; e nonostante che lo stesso personaggio di Accenture che le deve accogliere abbia capito e dichiarato non opportuno per loro. Dulcis in fundo alle nostre sollecitazioni la funzione HR risponde che le due situazioni sono non sanabili, senza portare argomentazioni valide o convincenti, perché non possono essercene! E funzioni aziendali superiori evitano persino il confronto.

Perché tutto questo? Perché minare lo spirito di collaborazione? Perché generare dubbi sulla veridicità delle aperture che abbiamo intravisto?

Forse qualcuno dovrebbe riflettere sulle scelte compiute; ed avere la saggezza di porre rimedio se sono stati fatti degli errori.