

Sul FOOTPRINT (Orma) Solo Fuffa

...come parlare 2 ore per non dire nulla



Il 2 Ottobre u.s, in chiusura del Coordinamento Nazionale RSU, in piena zona cesarini, da campioni di comunicazione e assicurazione, L'azienda (Iapichino) butta sul tavolo il progetto gestionale BOMBA battezzato FOOTPRINT.

Un progetto che coinvolge 900 PERSONE di cui 69 nel Veneto. Persone decentrate sul territorio, che da anni fanno lavorazioni di alto profilo con elevato valore aggiunto, improvvisamente dovranno seguire le proprie ORME e rientrare alla sede MASTER di appartenenza (MESTRE-BOLOGNA-ROMA?). Oppure riconvertirsi su attività georeferenziate, sempre che ve ne siano in loco.

La notizia semina preoccupazione in tutta Italia. Collegli in ogni dove chiedono alle RSU elementi in più per capire chi è coinvolto in questo progetto. Rispondiamo a tutti che a breve ci sarà incontro REGIONALE e che poi forniremo tutti i dettagli.

Ieri 28-10-19 Relazioni Industriali (RI) del Veneto ha incontrato le RSU per spiegare il progetto ORMA.

Veniamo a casa senza poter fornire un solo elemento in più per assicurare i collegli.

Per il Veneto il numero è 69 ma per RI non si tratta di PERSONE, ma di MESTIERI ?!?!?!



Questa la ripartizione per provincia dei 69 Collegli UFO.

Il massimo che abbiamo ottenuto è una slide che indica le strutture al 1° livello di appartenenza. Ad esempio la CW.WO.WOA/NE di Malgarotto, nel Veneto cuba 20 persone, anzi no, 20 mestieri...

STRUTTURA																	
VENETO	AFC ADMIN, FINANCE AND CONTROL		CHIEF REVENUE OFFICE				CHIEF WHOLESALE INFRAS.TEL.&SYST.OFFICE				CHIEF TECHNOLOGY AND INNOVATION OFFICE			SECURITY		TOTALE COMPLESSIVO	
	AFC.GRC GROUP PLANNING & CONTROL	AFC.AFS ADMIN.&FINAN C. STAT.AND SUSTAIN.REPOR TING	CR.CD CUSTOMER SERVICES & DELIVERY MGMT	CR.GCB GOVERNANCE & COMMERCIAL PLANS BUSINESS	CR.GCC GOVERNANCE & COMMERCIAL PLANS CONSUMER	CR.MB MARKETING & DIGITAL FACTORY BUSINESS	CR.SB SALES BUSINESS	CW.WO.A ASSURANCE	CW.WO.D DELIVERY	CW.S.DIA DIGITAL INTERACTION & ANALYTICS	CW.WO.WO.A/NEWHOLE SALE OPERATION S AREA NORD EST	CT.IT D IT & DIGITAL SOLUTIONS	CT.I INFRAS.TR UCTURES & OPERATIO NS	CT.A ACCESS	SEC.IT IT SECURITY ENGINEERING AND APPLIC. MGMT		SEC.IA JUDICIAL AUTHORITIES SERVICES
	1	4	6	1	2	7	1	4	1	1	20	2	9	1	3	6	69


Azienda conferma solo che il progetto è a lungo termine, è volontario, prevede telelavoro per chi prossimo a Isopensione (o situazioni difficili) e che non prevede demansionamenti (Lo scopriremo solo vivendo; si può essere assegnati a mansioni inferiori anche a parità di livello).

SNATER ha ribadito con fermezza che le nostre RSU devono essere in grado di raggiungere queste persone. Stiamo parlando di collegli che hanno un'età media di 52 anni, che nello specifico potrebbe essere più alta, che a pochi anni dalla pensione si troveranno a far scelte difficili che potrebbero metterli pesantemente in crisi.

Ancora una volta RI Nazionale e Territoriale perde un'occasione per fare una cosa fatta bene o meglio ancora, per non farla.

Per SNATER il progetto deve essere ritirato in attesa di chiudere le uscite ART.4 legge Fornero e di vedere gli effetti della CDE. Contestualmente all'azienda dovrebbe concentrarsi sul recupero delle professionalità già uscite e in procinto di uscire dall'azienda che stanno sguarnendo attività pregiate.

Sulla Slide del progetto FOOTPRINT si legge:

	Obiettivo
<p>Le uscite per art.4 ed i nuovi processi di internalizzazione previsti dal Contratto di Espansione aprono spazi per riallocare le persone operanti in ruoli territorialmente marginali per la propria funzione, quindi in una condizione di potenziale vulnerabilità professionale, su attività georeferenziate a valore nella sede attuale nel caso in cui non siano interessate al trasferimento nella sede principale per la funzione.</p> <p>Per cogliere queste opportunità governandone la complessità ed assicurando la qualità dei singoli interventi è stato avviato il progetto</p>	

Collegare questo progetto agli spazi che si aprono per effetto della CDE apre a ulteriori riflessioni:

A Pag. 29 del CDE è scritto:

- b) realizzare per il personale in organico un programma di adeguamento delle competenze a supporto dei processi di riqualificazione di *re-skilling* e di *upskilling* supportato da percorsi di formazione dedicati, per consentire lo sviluppo delle competenze in linea con la spinta di innovazione tecnologica e finalizzati ad abilitare percorsi virtuosi di migrazione verso i mestieri che consentono un più razionale impiego delle risorse;

Suona sinistra la frase “migrazione verso mestieri” visto che RI ha insistito più e più volte che 900 non sono persone ma mestieri.

Appare evidente, anche per la tempistica, che questo progetto gestionale è parte integrante dell'accordo firmato il 18 luglio u.s.

SNATER non ha firmato questa ennesima riduzione del costo del lavoro scaricata sulle spalle dei lavoratori ed è molto probabile che, se le RSU firmatarie al COORDINAMENTO nazionale del 18 luglio avessero capito fino in fondo gli effetti di quanto stavano firmando, qualche obiettore di coscienza ci sarebbe stato.

Le RSU rispondano ai lavoratori non alle segreterie !

Snater invita i lavoratori che capissero di essere stati coinvolti, di contattare per tempo le nostre RSU Territoriali.