Backstage: una trattativa inusuale

Nelle ultime settimane nelle nostre sedi si respira un brutto clima: preoccupazione, ansia, incertezza, perfino antagonismo generazionale ed astio. I comunicati spesso non dicono con semplicità - complice la mediazione tra sigle e purtroppo il sempreverde sindacalese - quello a cui NON si può, ma soprattutto NON si deve rinunciare.

L'Azienda pretende, per di più confondendo un piano industriale triennale di uscite nel solo 2014, dove l'accordo sanciva uscite volontarie e dopo il bando 2013 – subito, senza neppure distinzione di età anagrafica o di anzianità contributiva, né alcun criterio - di cacciare con cifre fuori mercato, in fretta, coloro che hanno maturato privandolo di un loro diritto individuale. Né vuole allargare oltre il 2019 il Fondo, anche se questa possibilità potrebbe già essere messa in atto.

Generali ed Allianz continuano da anni a ringiovanire il turn-over, volontariamente, con 2 annualità a chi ne fa richiesta.

Oggi qui sono "gli anziani". Anni fa, inizio anni '80, sono stati i produttori, domani una funzione che non piace più o si preferisce far fare a qualcun altro in appalto. Provate a cercare nel nostro Gruppo il personale di pulizia, gli addetti alla reception/portieri di palazzo e non, la manutenzione... **TUTTE mansioni ancora previste dal CCNL ANIA,** ed invece date ad appalti di appalti; ma anche mansioni semplici di Terzo livello, commessi etc. Presenti sulla carta del CCNL ma estinti nella realtà.

Dai titoli dei quotidiani delle ultime settimane, ci si trova in una realtà quasi identica: caso o moda?

Ed ecco il nostro "esperimento", riportiamo fedelmente alcuni titoli (Il Fatto, La Repubblica, Corsera), adattati assai bene anche a UnipolSai… (in blu virgolettato il titolo del quotidiano, in nero quanto succede):

- ***"Occupati, contratti, crescita, pessimi dati e solite bugie"*** **.**
  Ad oggi non ci sono dati certi dall'Azienda, ripetutamente richiesti da mesi, né divisi nei 2 bandi (Fondo e accompagnamento) per genere/sesso, funzioni/livelli, età. La verifica andava fatta con dati certi assai prima e non in dirittura d'arrivo.

- ***"IL PREMIER E POLETTI S'INVENTANO I NUMERI SUL LAVORO"***
  Gli esuberi da smaltire sono sempre e da mesi 321! Nell'ultima riunione a voce è stato comunicato che forse sono 10 in meno ma non di certo più di 10… chi scrive ne conosce almeno 6, che abbia la calamita delle situazioni anomale?

- ***"I numeri a caso di Renzi sui nuovi posti di lavoro"***

Le assunzioni di giovani sono cambiate da bozza a bozza (numeri ma soprattutto nessuna indicazione a fare cosa? In che uffici? Funzioni e mansioni?). Nell'ultimo testo compaiono in una lettera allegata: decoro e "pudore", meglio non inserirle del tutto all'interno di un accordo di uscite che si vorrebbe obbligatorio, spazzando via diritti di legge, di prassi del settore!
Scomparsi nel testo finale - prima della rottura aziendale - anche i numeri attribuiti a ciascuna grande sede (invece territorio, area sx e altro mai citati); i malpensanti potrebbero attribuire i numeri quasi una spartizione, oppure un contentino/osso al cane da riporto e obbediente. Escluse - dall'osso gettato lì - Padova e Genova.
Bizzarra un'Azienda non in crisi, tutt'altro, che vuole primeggiare nel settore e in ANIA che mentre dichiara esuberi, pur continuando ad assumere nel 2013 e 2014, con straordinari stratosferici e a go go, poi butti lì le briciole. Ed assume ancora. Proprio bizzarra.

- ***"La debolezza degli ultimatum"***

Il dialogo è essenziale, come si può romperlo con i sindacati che rappresentano milioni di persone? Come si può governare con gli ultimatum? L' autoritarismo non è un segno di forza, ma di debolezza

Nei giorni precedenti e nella rottura serale del 9 dicembre – con un'Azienda spazientita da un sindacato non disponibile alla sua arrogante e capricciosa volontà - è sempre stato un ultimatum, lo spauracchio totem della 223 e prima – ad hoc per momento e differita - l'uscita dall'ANIA. Strano, una disdetta così pervicacemente voluta e sgraziatamente sbandierata sul "Il Sole" poteva essere ricordata perfino da un'agenda di un telefonino basic.
Infine, l'ultimatum "ricattoso" di aver rimandato Conciliazioni di situazioni pur già definite e impegni presi con decine di lavoratori in uscita al 31 dicembre, è la prova dell'arroganza capricciosa di questo Gruppo, troppo abituato a spaventare ed ottenere forzatamente il convincimento, tanto più che i colleghi si sono sentiti rispondere "dipende dal sindacato, dalla riunione che ci sarà." Noi aggiungiamo che il sindacato non può arrogarsi il diritto di modificare - pena l'impugnazione - né cedere diritti individuali (cfr.: la scelta e la decisione di andare in pensione, non più neppure vincolata dal CCNL a max 65 anni e preavviso ma dalla legge Fornero in linea con le direttive europee).
NB: non siamo azienda in crisi, si parla di aumenti di PAV, oltre le assunzioni ex novo e fuori accordo dell'ultimo anno, gli straordinari a go gò, dove solo Unisalute viaggia a una media di 6.500 ore mensili.. evitiamo la media per addetti ..sic) .

- ***"2014 : In rete è l'anno della bufala" (Treccani, ripresa da Il fatto Quotidiano)***

"Le 'bufale' non sono semplici notizie fasulle propagate credendo erroneamente che siano autentiche: sono una via moderna di sfogo ed espressione di paure e speranze diffuse. Jan Harold Brunvand [...] , studioso del folclore e della sua versione moderna, costituita da bufale e leggende metropolitane, sostiene che l'analisi di queste storie «rivela le motivazioni, le attese, i sogni, i timori delle persone» . Non sono sbagli i, nascono e attecchiscono perché fanno leva su emozioni profonde: le diffondiamo credendole vere perché vogliamo o temiamo che lo siano, e questo sentimento abbassa le nostre difese razionali e il nostro senso critico. "

Una ridda di domande, voci, mail, in questi ultimi giorni con "c'è un sindacato che ha già la lista dei licenziati!", "licenziano i più giovani!". "licenziano gli ultimi assunti!" (che non è detto siano i più giovani), "sono già partite le lettere di licenziamento ma solo per alcune sedi! Attenzione, manca solo… l'"Asino che vola", i proverbi non sempre inutili. A presto con back stage n. 2 sulla "trattativa": prossimamente diritti individuali, incentivi, preavviso, etica, differenze di genere, polizze ex dipendenti.

FNA RSA UNIPOLSAI PADOVA