

Uscite spintanee: non né avevamo sentito la mancanza!

Nelle ultime settimane è ritornato il tema delle uscite spintanee, di cui, con grande piacere, ne avevamo sentito la mancanza, dopo il sacrificato accordo sulla mobilità siglato il 4 maggio 2013.

A tal proposito, seppure ammoniamo fermamente l'azienda nella conduzione di metodiche che non facilitano le lavoratrici ed i lavoratori nello svolgimento della propria attività, riteniamo necessario assicurare chi subisca l'avvicinamento per una *proposta* di uscita incentivata.

Non soprassedendo sullo stato di tensione che tali “colloqui” ingenerano nelle persone, e che possono solo contribuire ad aumentare il livello di stress correlato al lavoro, riteniamo opportuno chiarire importanti passaggi che ritorneranno utili e necessari per la corretta gestione di tali proposte, perché restino innocue e sterili. Tale considerazione è opportuna anche e soprattutto per coloro che non hanno portato a casa, a parere dell'azienda, un buon risultato nel Performance Dialogue, per cui si deve considerare logico e coerente essere stimolati al miglioramento e non invece all'allontanamento.

Innanzitutto fa sempre bene ricordare che Vi è una generale protezione del perimetro occupazionale, sino al 30 aprile 2016, data dall'accordo siglato il 4 maggio 2013, che interviene anche a garanzia di specifici reparti e particolari attività.

Quindi è necessario che ogni lavoratrice ed ogni lavoratore debba considerare la proposta *esclusivamente* come opportunità che può solo migliorare una decisione personale ed inalienabile, già maturata e non necessariamente esplicitata, nel lasciare l'azienda.

Sottolineiamo questo punto poiché, giusto un anno fa, alcuni di Noi avevano espresso il desiderio di entrare a far parte del perimetro destinato alla mobilità. Va precisato che le condizioni prevedevano 36 mensilità liquidate all'atto dell'accettazione, oltre ad un piano di mobilità che, partendo dalle 36 mensilità corrisposte dall'Inps nell'immediato successivo periodo, poteva raggiungere le 48, in relazione dell'età anagrafica.

Quindi dobbiamo aver chiare due sostanziali diversità riguardo alle mensilità corrisposte all'uscita, che ammontano a 24 in luogo delle 36, ed alla completa ed assoluta mancanza di ulteriori mensilità corrisposte dall'Inps nel periodo successivo, a prescindere dall'età anagrafica.

I rappresentanti sindacali non vogliono liquidare la questione con un accorto e puntuale comunicato, bensì sono fin da adesso, e lo saranno da qui in avanti, pronti ad incontrare ed a chiedere chiarimenti ai Team Leader, ai Business Partner ed ai Responsabili a tutti i livelli, per quanto concerne i reiterati, pressanti ed asfissianti comportamenti volti a indebolire, a persuadere ed infine a convincere le lavoratrici ed i lavoratori nel prendere decisioni improprie ed indesiderate, al solo scopo di una cura dimagrante che non porta un oggettivo miglioramento in termini di produttività e di benessere, ma solo ad un ribasso dei costi in bilancio, dimenticando che lo stato di salute di un'azienda si misura innanzitutto dal volume d'affari, dal numero dei clienti e da quanto reddito è capace di realizzare dalle attività che svolge e dalle innovazioni che propone al mercato.

Pozzuoli, 11 luglio 2014

RSU FISTel-CISL Campania