

SEGRETERIA REGIONALE EMILIA ROMAGNA

Sala operativa

Sbagliare è umano perseverare è diabolico

Nel volantino intitolato "il pensiero unico" avevamo illustrato quanto avvenuto nell'incontro del 13/10. Desideriamo mantenere informati tempestivamente i lavoratori interessati perché li rappresentiamo ed illustriamo gli sviluppi con i commenti relativi.

Allora si è parlato del trasferimento del DCO Firenze – Roma (DD) presso il Posto Centrale di Bologna. Argomenti come compiti, video terminali, valutazione sullo stress correlato, formazione, situazione ambientale, part-time, ecc. sono per noi sinonimi di buona organizzazione del lavoro.

Fu' nostra cura proporli alla valutazione dei partecipanti all'incontro ma siamo rimasti gli unici e soli Eppure si parlava dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro.

Si è arrivati ad un accordo non sottoscritto dal FAST perché **assolutamente non condiviso** con uno strascico di polemiche, anche per la non brillante prestazione di parte della rappresentanza aziendale e senza una consultazione dei lavoratori da parte delle OOS.

Ma il "soufflé" preparato non ha retto per i malumori di chi era destinatario degli effetti dell'accordo ed è stato convocato un nuovo incontro con citazioni nella convocazione di grande "spessore". Non si può differire la data prevista se qualcuno e indisponibile si va avanti lo stesso.

Non potremmo aggiungere altro perché chiara è l'impostazione.

E' arrivato il finto ripensamento dove si è finto un riesame dell'accordo, senza che abbia prodotto risultati adeguati, solo di facciata.

Perché non si sono consultati i lavoratori interessati in modo assembleare seno con l'aiutino dato a qualcuno di calmare gli animi.

Le prove di forza non hanno senso perché un buon servizio è possibile se le condizioni di lavoro sono adeguate e di questo si voleva parlare.

Resta sconcertante che un accordo venga rivisto prima di essere applicato e i lavoratori che sono attenti sapranno valutare bene questi comportamenti e si domanderanno: perché non farlo prima un accordo completo in ogni aspetto ?

Servono approfondimenti, ricerche e simulazioni nel tempo per preparare un buono accordo che guardi in prospettiva.

Buoni argomenti: informazioni reali, riflessività, assertività, dialogo, rispetto dei ruoli, pacatezza, concretezza, attenzione.

Capaci di valutare e proporre soluzioni idonee cioè che medino fra le varie necessità.

Vicinanza ai lavoratori, ascoltare, valutare, proporre soluzioni concrete, questo è il compito del sindacato secondo FAST.

Questo abbiamo fatto con coerenza e respingendo **intimidazioni e forzature.**

Ancora una volta chi ci rappresentava è stato oggetto di un trattamento scorretto.

RELAZIONI INDUSTRIALI: cosa vuole dire per qualcuno in questa Azienda ?

Partecipare e rappresentare non vuol dire "fare le belle statue"!

E spiace vedere che chi rappresenta l'azienda desideri invece proprio questo.

Spiace vedere che chi si mostra in giacca e cravatta adotti metodi muscolari, che trascendono anche da quel minimo di "buona educazione" che rende civile un rapporto prima di tutto fra persone.

A maggior ragione se sotto la "bandiera" di "personale e organizzazione"!

Immaginate di partecipare ad un incontro collettivo in cui qualcuno, in spregio delle regole più elementari, decidesse di fumare liberamente e copiosamente nonostante la presenza di altre persone.

Pensereste che sta' adottando un metodo "partecipativo" a termini di contratto?

Immaginate di essere sottoposti a interruzioni o sbeffeggi.

Pensereste che si sta' adottando un metodo "partecipativo" a termini di contratto?

Personale e organizzazione.

Se vale il nome allora ci si deve occupare di fare sì che le strutture funzionino e che le persone siano messe in condizione di operare proficuamente.

Il FAST ha chiesto a più riprese di affrontare argomenti importanti.

- Le attività della sala esercizio in vista della attivazione ,come di altre problematiche rimaste sospese.
- Nuova organizzazione a seguito ed in vista delle nuove attivazioni.
- Strumenti di lavoro
- Esasperazione della gestione di ferie, orari di lavoro,diritto al pasto.....
- Risposte organizzative ad evidenti necessità per ottenere un lavoro efficace
- Sono mesi che si attende un confronto a tutto campo con chi rappresenta la società in questo territorio.

Ma è più facile :

Sorvegliare lo scontrino che dice quante ferie devi fare?

Presidiare il distributore delle bevande?

Contare i minuti di chi si è prestato volontariamente per una esercitazione notturna?

Siamo preoccupati perché l'attenzione è sempre più spasmodica su "compitini" di scarsa rilevanza, mentre si trascurano i problemi concreti che intralciano la "produzione".

Ci chiediamo: " ma conta ancora che i treni circolino? ; che si organizzi il lavoro?"

Ci piacerebbe una risposta dal datore di lavoro della DTP.

Anche in vista degli ambiziosi obiettivi del prossimo futuro.

La produzione sono le interpretazioni pretestuose del contratto? Le forzature interpretative? Le prove muscolari che tentano di nascondere l'assenza di risposte?

Concludendo chiediamo nuovamente e caparbiamente che si apra un analisi vera e condivisa per affrontare i problemi del lavoro, nello spirito costruttivo dei patti contrattuali, e sempre nello stesso spirito si abbandonino atteggiamenti autoritari e prevaricatori e si usi rispetto per le persone ed educazione e misura nei comportamenti, tanto maggiori in funzione delle posizione ricoperta.

Non ci sono lavoratori senza azienda e aziende senza lavoratori e fra questi mettiamo anche i P.O. .

Sostenete i nostri sforzi e consigliateci, noi ci siamo!

