



SGS...#THE DAY AFTER (?)

Dagli accordi sindacali del 23.12.2016 di tempo ne è già passato tanto e le scadenze annunciate per attività molto complesse, sia da un punto di vista tecnico/informatico che da quello organizzativo, si avvicinano rapidamente rischiando di diventare proibitive.

La stessa decisione di ritardare alcune scelte (la polarizzazione delle attività a tendere, l'assegnazione degli incarichi alle "terze linee" di SGS) contribuisce ad alimentare questo clima di incertezze.

Manifestiamo quindi tutta la nostra preoccupazione per il forte ritardo nella partenza di questi processi e per la carenza gestionale e organizzativa.

Tutto ciò provoca pesanti ripercussioni sulle condizioni di lavoro delle colleghe e dei colleghi che non hanno al momento, una definizione chiara dei propri obiettivi e del proprio futuro.

Non è accettabile **che le lavoratrici e i lavoratori paghino per ritardi e inefficienze dovuti a dinamiche che nulla hanno a che vedere con logiche industriali e di efficienza/efficacia. Tutti devono remare nella stessa direzione ma è fondamentale che questa direzione sia chiara.**

Per affrontare al meglio questi processi di transizione da un sistema all'altro diventano assolutamente indispensabili **una formazione adeguata e una task force dedicata.**

Questione "piano ferie": come sarà possibile coniugare i diritti di tutti i colleghi a fruire di ferie estive con l'impegno richiesto per i processi di fusione programmati per luglio? Come sarà possibile per tutti i colleghi rispettare quanto scritto nella circolare di recente emanazione?

C'è la necessità di fare chiarezza sui futuri aspetti organizzativi e professionali:

- effetti dei flussi di uscite volontarie al Fondo di Solidarietà;
- salvaguardia delle professionalità esistenti;
- corretti equilibri nella distribuzione delle attività, e non mere spartizioni di potere;
- presenza e attività della Società nei vari territori;
- corretto equilibrio tra risorse interne e consulenze/collaborazioni esterne, anche adibendo il personale interno, altrimenti in esubero, ad attività svolte attualmente da personale esterno;
- chiarezza sul futuro modello organizzativo che dovrà contemperare gli obiettivi di efficienza ed efficacia con interventi sostenibili da un punto di vista sociale, occupazionale, professionale.

Tra i fondamentali ingredienti di successo di operazioni come quella che stiamo vivendo ci sono la condivisione, il consenso, il coinvolgimento delle persone che ci lavorano e prioritariamente di chi le rappresenta.

Abbiamo prontamente richiesto un incontro con l'azienda per affrontare con decisione queste problematiche.

Gli obiettivi possono essere raggiunti solo quando un Gruppo diventa Squadra.

To be continued

23.2.2017