

# One Company: che utopia

In data 27 marzo 2018 si sono incontrati azienda e sindacati in un secondo incontro per la modifica del modello organizzativo dei magazzini attrezzeria di Milano Fiorenza.

Già nel primo incontro l'azienda aveva esposto la necessità di comprimere il presenziamento degli impianti da h24 a turni diurni. La proposta iniziale verteva su turni mattutini dalle ore 7 a turni pomeridiani fino alle 21 circa, con turni intercalati di giornata. Sin dal subito è stata chiara l'assenza di personale rispetto al fabbisogno generato dalle necessità aziendali e, nella conseguente proposta aziendale di turnazione, gli orari di lavoro compresi i riposi non sono risultati aderenti alla normativa contrattuale di primo e secondo livello. La riunione terminava con l'impegno da parte aziendale di rimodulare una proposta per portarla al tavolo successivo e l'indicazione da parte sociale ad effettuare un periodo di sperimentazione prima di sancire definitivamente il cambio degli orari. Impegno mantenuto e turno presentato nella giornata del 27.

Il secondo incontro si è aperto misurando la nuova proposta aziendale che è risultata priva di una rotazione equa con personale impostato con riposo fisso la domenica a discapito di altri. A fronte di questa rimostranza l'azienda ha provato a rimodulare la turnazione con visibilità a 6 mesi, periodo utile per la sperimentazione. Il risultato è stato invariato. Se prima vi erano riposi fissi in questo vi erano sequenze senza neppure le necessarie coperture che aveva mosso l'azienda a convocare le OO.SS. e RSU. Si è quindi deciso di formulare una proposta da parte della RSU che prevedeva criteri rotativi più equi ma con una eccezione su un riposo settimanale ridotto rispetto alle 48h lavorative che è stata gestita con la posticipazione di una prestazione lavorativa. Turnazione che avrebbe potuto incontrare anche la nostra condivisione.

Come delegazione FAST, la decisione di abbandonare il tavolo di trattativa è invece maturata quando l'azienda si è arroccata sulla volontà di non verbalizzare, con l'intento di non estendere agli altri colleghi, le flessibilità consuete di ingresso e uscita quantificate in +/- 10 minuti e la mancanza certa di un incontro per analizzare le risultanze della sperimentazione. Azioni già note alla nostra Organizzazione Sindacale come fatto per i turni expo reparto Rodiggio di Novate Milanese, mai discussi a valle della sperimentazione e, ancor peggio, unilateralmente degradati fino alla quasi chiusura dell'impianto.

Riteniamo assurdo che il personale dello stesso settore abbia delle regole di gestione differenti.

Lo abbiamo gridato ad esempio quando si trattava di ferie e permessi ad ore, quando si trattava del rispetto della normativa oraria ed in occasione della difformità organizzativa nella manutenzione. I risultati positivi ci fanno ben sperare ed anche in questo caso non demorderemo. L'Azienda stessa ha istituito un progetto One Company che in parte ha dato risposte. Purtroppo però vediamo ancora resistenze da parte di dirigenti e quadri intermedi nell'applicare regole chiare ed eque. Anche le più banali.

