

La RSU insieme alle lavoratrici e ai lavoratori del G.O. Area Difesa fanno presente quanto segue:

L'area di riferimento ha avuto un andamento altalenante nel corso dell'anno 2024, particolarmente nel corso del primo semestre; il secondo segna invece l'entrata in vigore di un Accordo Quadro che contiene nuovi criteri di gestione delle varie attività.

Tutto questo ha avuto una ricaduta pesante sulla qualità/quantità del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nelle attività/progetti:

Premesso che

- hanno fatto del loro meglio per far presente le difficoltà incontrate quotidianamente nei rapporti con il cliente e nello sviluppo delle attività senza avere adeguati riscontri/soluzioni
- hanno coinvolto la RSU solo per l'inerzia aziendale e il perdurare delle difficoltà nella gestione dei processi anche dopo l'applicazione della nuova organizzazione

Ascoltata la relazione della RSU sugli incontri avuti con l'Azienda:

- Accordo Quadro – La gestione delle attività seguirà logiche differenti, legata a KPI (FP e SLA) di misurazione e richiederanno un adeguamento delle relazioni con il cliente per la definizione di Patti di Adesione (ADE4 formalizzato tra fine aprile e maggio)
- Fase di Transizione – L'Azienda, invece di interrompere le attività, ha preferito avviare una fase che consentisse il proseguimento delle attività e il consolidamento dell'organico, anche consapevole dell'eventuale maggiore farraginosità della gestione
- Organizzazione Aziendale – Legata a un concetto di responsabilità delle tre aree aventi missioni specifiche: Mercato (vendita), Governance (gestione contratti e domini), Delivery (realizzazione/produzione)
- Allocazione delle Persone – un modello di staffing dei progetti basato sulla mobilità trasversale delle persone tra le attività

Esprimono le seguenti valutazioni:

- L'importanza del cambio di fase, sia contrattuale che organizzativa, non è stata accompagnata da una opportuna e adeguata fase di comunicazione sia verso i dipendenti sia verso il cliente
- La nuova organizzazione ha lasciato invariato l'enorme difficoltà di scambi informativi lungo la catena gerarchica relativamente a tutte le fasi dell'attività, staffing, stime di costi, rapporti con il cliente, scadenze
- Il cliente ha continuato a sollecitare impegni in base alle proprie necessità, a prassi consolidate che hanno richiesto una continua presenza oltre il normale orario di lavoro. A questo proposito, le valutazioni aziendali sembrano sottovalutare l'entità del fenomeno e, di conseguenza, l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Il modello di staffing dei progetti, disegnato dall'Azienda, è palesemente indirizzato a scaricare sulle persone i carichi di lavoro dando priorità al contenimento dei costi piuttosto che a garantire la qualità dei servizi e della produzione

Infine, precisano che, contrariamente a quanto dichiarato negli incontri con la RSU, il processo di Performance Management, recentemente avviato, viene gestito da referenti che non hanno mai avuto contatti stretti con la persona valutata e che hanno applicato e dichiarato l'abbassamento "d'ufficio" (calibration o "svalutazione"?) della griglia; due aspetti che squalificano il processo, nonostante la propaganda aziendale ne decanti metodi e finalità.

Il Gruppo Omogeneo prende atto della disponibilità aziendale per affrontare le problematiche segnalate e confida che vengano prese le opportune decisioni per migliorare la situazione attuale, a cominciare da una nuova fase di comunicazione sulle future regole contrattuali.

La RSU e il Gruppo Omogeneo, in continuo contatto—si riservano di segnalare all'Azienda eventuali urgenze, anche prima dell'appuntamento già programmato per fine settembre/inizio ottobre.