

## COMUNICATO SINDACALE

*...diritto di replica!...*

Gentilissimo Direttore

nel ringraziarla per la risposta, mi permetta di replicare brevemente alla nota scritta contenuta nel suo comunicato al personale dei giorni scorsi, senza per questo voler innescare un confronto epistolare infinito, sottraendo tempo a quello vero e proprio da svolgersi negli opportuni modi e nelle opportune sedi.

**Di primo acchito mi verrebbe da dirle che non c'è peggior sordo di chi non vuole sentire. Nessuna critica è mossa, infatti, alle strategie aziendali, l'osservazione è basata sul come questi obiettivi vengono quotidianamente perseguiti e su come le pratiche quotidiane vadano spesso in antitesi con quanto dichiarato di voler perseguire.** Lei stesso ammette, che si passa ormai più tempo a certificare che a produrre. E tutto per cosa? Perché il concedente, che nel nostro caso è lo Stato Italiano, vuole sapere? Mi sembra un motivo troppo banale. Tanto dispendio di risorse per così poco. **Diciamo piuttosto che è l'azienda che vuole certificare al concedente i lavori di manutenzione svolti, probabilmente per poi poterli vantare nel prossimo aumento delle tariffe del pedaggio.** Ecco perché la certificazione sta assumendo un ruolo così importante. Siccome però non si vuole intaccare minimamente il budget previsto a inizio anno e di conseguenza i premi di risultato dei singoli, nonché l'utile aziendale, non s'incrementa il personale per tali funzioni, si preferisce utilizzare quello che c'è snaturandolo e caricandolo di ulteriori incombenze che lo distolgono, a volte completamente, dalle proprie attività. Un esempio? Cadono gli alberi sugli utenti in transito, in assenza di vento e altri eventi atmosferici, perché marci, come accaduto l'altro giorno in un'area di servizio della zona emiliana, ma noi siamo impegnati a rasare ogni giorno e ogni notte i ciuffetti d'erba delle aiuole certificando in continuazione che sono stati tagliati. Il risultato? Disastro sfiorato per sola fortuna, caccia al colpevole del misfatto che non ha o non ha potuto vigilare e ditta esterna, con tanto di *pezza giustificativa* al seguito, a eseguire i lavori di disboscamento! **Non c'è bisogno quindi di inventare il lavoro, specialmente nella nostra realtà produttiva. Il lavoro c'è! Esiste! Basta solo saperlo vedere, apprezzare, valorizzare e farlo rendere nelle maniere opportune! Non si incrementano gli utili negando il lavoro! Il lavoro favorisce il lavoro e di conseguenza gli utili!**

Per ciò che concerne la *politica del terrore*, è stato molto abile nell'aggirare l'argomento. **La politica del terrore era ben inteso e descritto come strumento di formazione e gestione del personale, non la giusta punizione agli atteggiamenti fraudolenti o poco ortodossi.** "Devi schiacciare più velocemente questo bottone altrimenti ti punisco!", "devi tagliare almeno 500 metri di erba altrimenti ti faccio la contestazione perché non hai finito il lavoro!", "fai ciò che ti dico altrimenti non ti do più un giorno di ferie fino alla fine dell'anno!" "dobbiamo far vedere che lavoriamo di più altrimenti Roma chiude il Punto Blu", "devi fare così altrimenti ti licenzio!"...questa è la *politica del terrore* in campo oggi e che domina l'organizzazione del lavoro! **Tralascio volutamente ogni polemica, sui riferimenti specifici citati, la ritengo un'inutile caduta di stile. Mi permetto però solo di osservare che, mentre il sottoscritto difende le persone anche per ruolo (l'ordinamento giuridico italiano prevede un difensore d'ufficio anche per i crimini più efferati) l'azienda, attenta a certificare e tracciare ogni cosa, invece premia addirittura chi si rende attore di questi comportamenti.** E' sotto gli occhi di tutti come la cerimonia del *Cliente al Centro* svoltasi in pompa magna poco tempo fa, presso lo sfarzoso centro

congressi Leonardo da Vinci a Milano, abbia visto protagoniste molte persone autori delle riprovevoli condotte da lei citate e oggetto di numerose contestazioni formali, invece di chi ogni giorno si applica irreprensibilmente e con correttezza al proprio lavoro! **Come mai non sono state nemmeno invitate ne contattate, le persone che, con impegno e dedizione hanno seguito le direttive aziendali contribuendo in maniera notevole al raggiungimento degli obiettivi prefissati, preferendo probabilmente, quelli segnalati per comodo e per convenienza dal capetto di turno? Questo atteggiamento non influisce in maniera negativa anche sui lavoratori che ogni giorno svolgono con professionalità e correttezza i compiti assegnati come da lei affermato?** Provi a spiegare, per esempio, in base a quale criterio ha scelto gli operatori MCR da portare come dimostrazione di *best practices* e secondo quale principio ha attribuito il riconoscimento di miglior operatore MCR del tronco? Ha provato a verificare come in un Punto Blu di periferia, in questo periodo poco frequentato per condizioni ambientali contingenti, sia stato possibile ottenere performances di vendita di una sola particolare tipologia di opzioni, nettamente superiori alla media? **E poi viene a dirmi che questa non è politica del terrore! Con che fiducia possiamo approcciarci serenamente al lavoro in queste condizioni? Il problema non sono però i lavoratori coinvolti, ma chi li ha indicati e chi ha gestito la loro partecipazione. Un progetto nazionale costato centinaia di migliaia di euro, fatto appositamente per generare comportamenti virtuosi da imitare, svilito così miseramente dei suoi nobili contenuti. Che cosa dicono gli ideatori e i sostenitori di questa iniziativa? E chi l'ha finanziata, cosa ne pensa? Provi ad andare a raccontare questi fatti a Top Employers, l'ente certificatore delle aziende che raggiungono i più alti standard nell'ambito delle condizioni di lavoro offerte ai propri dipendenti, e vediamo se il prossimo anno le rilasciano ancora l'ambito riconoscimento.**

Sulla questione trasferimenti, al di là delle continue enunciazioni di principio, che non entrano mai nel concreto visto che ancora a oggi, nonostante le continue e ripetute promesse d'illustrazione, non abbiamo ancora ne conosciuto ne compreso i criteri con cui sono stati eseguiti, mi viene solo da replicare dicendole di applicare le stesse valutazioni anche nelle altre tratte e vediamo cosa ne esce. **In un'azienda normale non si fanno i trasferimenti per compiacere il sindacato, si fanno in base alla sussistenza di requisiti organizzativi.**

Stendo infine un velo pietoso sulla questione delle strutture. Nella sua replica, a mio parere, dopo.. "continue ispezioni periodiche"..., ha dimenticato il sostantivo "manutenzione". Se si continua a ispezionare e mai risolvere, ritorniamo al problema iniziale. Tutti certificano che il pluviale è intasato ma nessuno provvede a evitare che si intasi. **E per far questo c'è bisogno di dare spazio a quel lavoro di cui ogni giorno viene negata l'evidenza,** magari pulendo preventivamente le foglie o l'erba lasciata per terra che lo fanno intasare. E poi, di che confronto c'è bisogno sulle strutture? Non mi dica che per togliere il telo frangisole ridotto ormai a brandelli presso la stazione di Grumello ed esposto da anni al pubblico ludibrio dei clienti (*al centro!*) c'è bisogno di un confronto sindacale? **Sarebbe l'ennesima conferma di quanto in precedenza affermato!**

Sicuro di aver fornito risposte concrete alle sue osservazioni, voglio rappresentare per l'ennesima volta, al di là della libera interpretazione dei fatti che ognuno può fare, la volontà di prediligere il confronto rispetto al conflitto, **con la speranza che questo abbia finalmente inizio.**

Milano 20.06.2016

R.S.A UILTRASPORTI LOMBARDIA  
Autostrade per l'Italia II° Tronco Milano

Onofrio Facchi