

AVIO NEXT

Lo scorso 5 Aprile c'è stato l'incontro con i dipendenti caratterizzato dal lungo discorso del nostro A.D. per fare il punto sullo stato del nostro business e sulle importanti sfide che ci attendono nei prossimi mesi, vorremmo evidenziare che se l'intento di tale discorso era quello di motivare maggiormente i lavoratori l'obiettivo non ci sembra che sia stato raggiunto.

Per fronteggiare queste sfide sono stati presentati modelli fuori dal tempo come la spedizione "Endurance" del capitano Shackleton dei primi del '900, che proponeva di partire per una missione pericolosa e senza garanzia di ritorno. Questo modello può essere considerato attrattivo e sfidante?

Non crediamo che lo sia né per le nuove leve così difficili da reperire, né per tutti i nostri lavoratori che da anni stanno lottando per superare le continue emergenze indotte anche dalle failures, né per coloro che sono incerti se restare o andare via, approfittando di un mercato molto aperto nel nostro settore.

Noi proponiamo un modello diverso, per cui per superare le difficoltà servono squadre coese di lavoratori ben preparati, coordinati, organizzati e motivati, e non imprese di sopravvivenza di eroi!

Non si possono colpevolizzare sempre i lavoratori senza però fare anche un'analisi critica delle responsabilità legate all'organizzazione del lavoro e continuando a trascurare gli impatti associati alle continue dimissioni di tanti nostri colleghi, che si portano via un grande bagaglio di esperienza e competenza che non si può sostituire in tempi brevi.

La fuga di lavoratori che stiamo sperimentando è dovuta anche a politiche di sviluppo professionale ritenute insoddisfacenti, nonché alla reticenza aziendale nei confronti dello strumento smartworking, ribadita anche durante l'incontro con i lavoratori e nelle ultime comunicazioni direttive inviate sul tema, che sono in aperto contrasto rispetto agli accordi sindacali in essere.

Continuiamo ad osservare nuovi ingressi di persone con RAL che sono ben superiori a quelle dei nostri lavoratori "storici", i quali spesso e volentieri devono formare i nuovi arrivati. Sono ancora troppe le situazioni di RAL praticamente congelate da tanti anni e, di fronte agli stipendi stellari del top management, qualsiasi discorso mirato a sollecitare spirito di sacrificio e gesti eroici diventa ancora più grottesco.

Come se non bastasse, continuiamo a riscontrare la tendenza a dividere piuttosto che a unire in tante decisioni aziendali, vedi la questione ambienti di lavoro e aree di ristoro su cui non c'è lo stesso livello d'attenzione per tutti: i lavoratori che operano oltre il varco C continuano a rimanere esclusi da tali tipologie d'intervento!

Ci rendiamo conto che gli obiettivi aziendali di quest'anno sono paragonabili a delle "Mission Impossible" per tempi di realizzazione e possibili impatti in caso di fallimento: il fatto che questo pensiero agiti il sonno dei nostri vertici non ci rassicura di certo.

Ora, in attesa di conoscere la risposta del governo alla pungente interrogazione dell'ex ministro Andrea Orlando, vogliamo informare lavoratori ed Azienda che la RSU procederà a richiedere un incontro con la Direzione Aziendale alla presenza delle segreterie territoriali e richiedendo la presenza anche di membri del Consiglio di Amministrazione, perché riteniamo che i lavoratori di AVIO siano i primi a dover ricevere risposte in merito ai punti sollevati dall'interrogazione parlamentare presentata alla Camera lo scorso 19 Aprile.

Chiudiamo con una frase di J.F.K.: " Se una libera società non può aiutare i molti che sono poveri, non dovrebbe salvare i pochi che sono ricchi."

RSU

27/04/2023