

Iren Genova: oltre l'immagine la babele smart e green



Genova, 27/06/2023

Una ventina di società del Gruppo (senza contare le partecipate) e almeno cinque contratti nazionali di lavoro applicati. Oggi in questa babele in uno stesso reparto possiamo trovare colleghi del gas dell'acqua o dell'energia o dell'ambiente o di mercato senza ovviamente che nessuno conosca il livello di inquadramento dell'altro, per facilitare i rapporti poi è ormai uso inserire un responsabile di un territorio su reparti di un altro ...

Divide et Impera... speriamo solo che il dio mercato non riservi alla nostra babele lo stesso trattamento del suo predecessore con l'originale...

Un tempo quando qualcuno veniva distaccato ad altra azienda del gruppo, spesso era a seguito di una selezione interna, una richiesta dell'interessato che era in cerca di un ruolo più adatto alle proprie capacità e aspirazioni professionali; quasi sempre a questo corrispondeva una valutazione del ruolo svolto ed un inquadramento ad un livello superiore dopo un periodo di tempo (spesso già definito nella lettera di distacco).

Oggi le selezioni interne, quando vengono fatte... non contengono mai l'indicazione del livello che si andrà a ricoprire, ormai il "lavoro di squadra" ha superato inquadramenti e mansioni e ci viene in mente una canzone di Pierangelo Bertoli "i falsi che si fanno una carriera con certe prestazioni fuori orario..." perché ormai tutti sono "in call" e pochi alzano la testa se la call avviene a cavallo dell'orario di uscita... o se in smart ti chiedono di collegarti fuori orario o di sabato per un lavoretto o un invio di file ...

Non omologarsi a queste abitudini new age vuol dire restare isolati essere esclusi dai premi ad personam... perché la disponibilità di pochi danneggia la libertà di altri.

L'assenza di nuove RSU poi non facilita le cose, occorrerebbe un accordo che prevedesse per i colleghi in distacco, dimenticati dall'azienda madre e non considerati dall'azienda in cui operano, una verifica annuale a distanza di un anno in base alle mansioni svolte, considerando anche la logica del nuovo contratto firmato dai sindacati di federutility, basato di fatto sul sistema CREA e le pagelline con le cinque stelline, li abbandona al giudizio di chi non li ha in carico (che ovviamente deve soddisfare le richieste del personale operante in loco) e di chi li ha in carico ma non può dare un giudizio.

E POI PARLIAMO DI TOP EMPLOYER... E DI FERIE RUBATE...

Ma la babele del gruppo è insignita della certificazione top employer... la stessa azienda che ignora le convocazioni del prefetto per le procedure di raffreddamento della legge sugli scioperi e non si attiene all'informazione agli utenti in caso di sciopero...

Iniziamo a pensare che ci sono alcune cose dell'operare del Gruppo IREN che non possiamo esimerci dal segnalare al noto istituto di certificazione, dalla introduzione delle "ferie forzate" violando un accordo firmato con le RSU alla mancanza di chiarezza nei percorsi di valutazione del personale, dalle selezioni interne per la scelta del personale, al mancato riconoscimento delle RSA nominate dalla nostra organizzazione a seguito del decadimento delle RSU, per non parlar poi delle verifiche mansioni svolte e inquadramento corrispondente e della sproporzione dei compensi dei dirigenti rispetto al resto dell'azienda. E ci chiediamo quindi come una azienda di certificazione come il Top employer institute possa non tener conto nel parametro "engage Employer listening" del rapporto con le Organizzazioni Sindacali e la gestione dei conflitti. Anche perché in Italia le Organizzazioni Sindacali sono alla base della Democrazia, tanto da essere inserite nella Costituzione; il trattenere giornate lavorate a chi sfora per errore il numero di giorni previsti per lo smart è poi il top GIORNATE LAVORATE TRATTENUTE COME FERIE A PERSONALE CHE HA LAVORATO CON L'APPROVAZIONE DEL RESPONSABILE... Per il parametro "Develop" a

fronte dell'alto numero di assunzioni da un anno a questa parte sarebbe utile conoscere anche il tasso di abbandono.

E per il parametro "develop" riteniamo che tutto questo aspetto nella nostra azienda sia insoddisfacente, e sia anche uno dei punti per il quale il personale giovane appena possibile cerca di cambiare azienda, quello maturo si sente abbandonato e quello più anziano non vede l'ora di andare in pensione e ricordiamo come nel 2021 infatti nell'indagine del corriere della sera "Italy's best employer" iren si collocava al 17° posto su 17 fra le aziende del settore e al 392° posto su 400 aziende... mentre nel 2022-2023 IREN MERCATO (unica del gruppo presente nelle 400 top) si colloca all'8° posto su 8 aziende... le cose non sembrano esser migliorate se non per Top Employer Institute

USB Lavoro Privato Iren Genova