



Forum: Proposte per il nuovo C.C.N.L.

Topic: E allora?

Subject: Re: E allora?

Inviato da : itaca

Data invio: 4/9/2007 21:01:07

In accolta alla richiesta di Admin condivido con voi alcuni pensieri nella speranza possano servire come spunto per nuove idee.

Prima di pensare al CCNL una premessa:

1. Per ottenere qualsiasi cosa occorre mettersi in testa che Istituto e dipendenti devono avere in ugual modo un tornaconto . Non si puÃ² pensare di chiedere e chiedere senza minimamente tenere in considerazione le esigenze della controparte.
2. Rispetto reciproco e buon senso. Ricordare sempre che non ci si siede ad un tavolo di contrattazione per fare una gara d'intelligenza. A volte Ã² davvero una bella soddisfazione riuscire a tramutare uno svantaggio in vantaggio â€ e basta solo applicarsi un attimo.
3. Pessimismo e distruttivitÃ² vanno possibilmente sostituiti con gli esatti contrari.

Contratti a termine: valutato lâ€™uso sconsiderato di alcune aziende â€ il fatto che ci viene data in mano unâ€™arma â€ sono per lâ€™abolizione nel nostro ambito. Oppure un bel sÃ² fatto salvo il diritto di prelazione. CioÃ² vieni assunto per tre mesi a tempo determinato â€ se non ti tengono sarai il primo assunto a tempo indeterminato. Questo per evitare che raccattino alla spicciolata gente incapace e poco adatta al nostro mestiere. Dellâ€™apprendistato non ne voglio nemmeno parlare â€

Neoassunzioni: abolire il VI livello e commutarlo in due anni di V â€ oppure ennesimo adeguamento dello stipendio â€ che forse Ã² anche meglio.

Organico: alcune aziende non prestano la dovuta attenzione al numero di guardie e accettano appalti a destra e sinistra senza avere poi il personale sufficiente per coprire i servizi. Va bene lo straordinario ma volontario e con calma. A questo punto, per limitare i periodi di sottâ€™organico e lâ€™emergenze perenni, direi di introdurre un bonus per chi viene chiamato a coprire un buco, per la sua disponibilitÃ² . Altro premio per chi si rende disponibile a fare straordinario che assolutamente non deve eccedere oltre una soglia prestabilita. Poi se lo Stato magari non lo tassasse â€ ma questa Ã² unâ€™altra storia.

Affiancamento: stabilire in modo chiaro le modalitÃ² e adibire i piÃ² anziani e meritevoli a tale compito sotto compenso. Stabilire un periodo per ogni tipologia di servizio.

Stress e tensione: inserimento di una figura, una specie di tutore che in realtÃ² Ã² uno psicologo e ha il compito di valutare eventuali problemi personali. Se una persona manifesta atteggiamenti aggressivi nei confronti dei colleghi ad esempio â€ interviene il tutore il cui compito Ã² quello di dare sostegno psicologico e valutare la reale capacitÃ² relazionale della persona. Il tutore fa da mediatore quando ci sono screzi tra dipendenti. In questo modo i soggetti potenzialmente pericolosi vengono individuati e segnalati come non idonei. (non dimenticatevi che da noi a Rimini cÃ² stato chi ha scaricato un caricatore intero contro due persone e ne ha uccisa una per motivi di gelosia).

Promuovere lo spirito di gruppo: con gare di tiro magari â€ corsi di Italiano per chi Ã² stato meno fortunato e non ha potuto studiare da piccolo, corsi di difesa e antiterrorismoâ€ e lâ€™immancabile cena aziendale stile Fantozzi!!!

Attenzione, non sottovalutate questo punto â€ la persona che hai al tuo fianco un giorno potrebbe

salvarti la vita â€¦ oppure anche solo la faccia!

Cartellino legge 123: va bene â€¦ solo matricola perÃ².

Riqualficazione della nostra figura: e qui spendo poche parole. Sappiamo tutti di cosa sto parlando. Mi basterebbe che i contorni fossero piÃ¹ a fuoco e non controluce, sgranati e assolutamente ambigui.

Cambio di appalto: mi sta bene salvare il posto delle persone che lavorano in una struttura. PerÃ² sarebbe da definire meglio qualche punto della questione. Esempio. Centro commerciale. Dodici guardie impiegate nel servizio. Lâ€™Istituto perde lâ€™appalto. Come GPG vorrei avere il diritto â€¦ secondo capacitÃ personale, grado e anzianitÃ , di decidere se rimanere allâ€™interno della struttura oppure essere ricollocato. Poi se decido per il cambio allora deve rimanere tutto immutato, scatti di anzianitÃ , indennitÃ , superminimi compresi.

Rinnovo porto dâ€™armi: ogni cinque anni â€¦ ma solo per abbassare i costi delle aziende â€¦ per quanto riguarda le prove â€¦ convenzioni â€¦ aiuti dallo Stato (dico tanto per dire sâ€™intende!!!) per aumentare le prove annuali da tre a cinque (e nessuno replichi sul numero â€¦ sento giÃ il mormorio â€¦ accontentatevi! Mosca e pipa per cortesia!)

Dotazione - sicurezza sul lavoro: stabilire uno standard di dotazione che va adottato su tutto il territorio per qualsiasi Istituto. Sarei esempio per un GAP personale. La GPG ha lâ€™obbligo di tenerlo nel modo opportuno e di comunicare per tempo allâ€™azienda quando sta per scadere.

La pulizia e tenuta in ordine dellâ€™attrezzatura aspetta sia alla GPG che allâ€™Istituto. Multe per le guardie indisciplinate.