**RIFLESSIONI...**

A dispetto dell’impegno dell’HR riguardo la ricollocazione delle risorse, si sono verificati situazioni anomale e di mancanza di trasparenza rispetto ad alcuni cambiamenti di mansione interne e nuove assunzioni, fatte da marzo a giugno 2015. Sarebbe quindi venuta meno l’affermazione al punto 3 del documento di apertura mobilità datato 3 giugno che cita testualmente “**non appare possibile ricorrere a misure sociali di accompagnamento anche intese a facilitare la riqualificazione e/o la riconversione dei lavoratori in esubero**”.

Rispetto al contratto di solidarietà, la chiusura totale dell’azienda dimostra una NON volontà nel venire incontro alle esigenze dei lavoratori colpiti perchè, nel caso di questa mobilità, esisterebbero almeno 50 figure professionali con requisiti di intercambiabilità. Ciò consentirebbe, con un minimo di formazione interna, il mantenimento degli attuali livelli occupazionali.

L’azienda ritiene soddisfacente trattare unicamente sul piano economico senza alcuno sforzo per mantenere anche un solo posto di lavoro, a prescindere dalle singole situazioni personali dei lavoratori coinvolti.

Ciò che stupisce, colpisce e addolora chi ha servito per decenni questa azienda, è che il colpo di spugna è stato dato da persone estranee al nostro vissuto aziendale nonchè alla società Honeywell Srl.

Se il progetto prevede per l’Italia la delocalizzazione per standardizzazione delle attività di finance, come è possibile che queste rimangano in alcune società quali Notifier, Garrett, UOP, Pittway?

In questo ultimo caso, in particolare, viene lasciata una sola persona in categoria protetta per svolgere attività che richiedono la presenza di almeno 2 figure amministrative.

Abbiamo capito che l’azienda vuole procedere solo al taglio di costi/teste senza badare alla qualità del lavoro, cosa che si rifletterà indubbiamente sui business aziendali, sui reparti che si troveranno a far a meno del supporto di persone che hanno soddisfatto sempre richieste di SBU.

Durante gli ultimi anni, il Finance ha già subito tagli e delocalizzazioni a Brno e Bangalore (Genpact - Cap Gemini) e ciò nonostante ha cercato sempre di far fronte alle loro mancanze.

Ci è stato richiesto, infatti, di stilare una lista degli errori più comuni e frequenti fatti dai centri di “ECCELLENZA”, una sorta di report analizzato periodicamente a livello di reparto e che è prova di quanta NON-ECCELLENZA “eccellono” questi centri.

Quali saranno le risorse nelle divisioni che si occuperanno di far fronte alle problematiche future ?

In caso di accertamenti fiscali, quanto sarà disposta l’azienda a pagare per chiudere una pratica non avendo risorse in loco ?

Si rivolgerà ad altri consulenti esterni ? Oppure aumenterà il corrispettivo di quelli esistenti ?

L’obiettivo principale (forse di quache manager in particolare???) è di non far figurare le **9 teste** nel 2016 a dispetto della qualità del lavoro svolto all’estero e delle necessità di lavoro vero (ad esempio bilanci 2015 per Honeywell Srl, Analytics, HCC, Security, SAIA, LXE, Croazia).

Ci sarà la settima apertura di mobilità? Quando? A gennaio 2016 ?

Oppure quali saranno i prossimi centri di eccellenza? Dove verranno aperti nel terzo mondo e per chi? Magari sono già al lavoro...

Monza, 22 giugno 2015

Gruppo Finance, RSU Honeywell Srl, sindacati FIM-Cisl, FIOM-Cgil e SIAL-Cobas