

E-Dip... E-Poi?

In data odierna, a margine dell'incontro su Linate, Crotone e Cuneo, è stata illustrata alle parti sociali la nuova piattaforma integrata che ENAV sta realizzando e che prevede di introdurre gradualmente in fase sperimentale a partire dalla prossima settimana. Il percorso di implementazione, a meno di intoppi, dovrebbe progressivamente vedere interessati, in una prima fase sperimentale, che terminerà a fine ottobre, tutti i dipendenti ENAV in base alla propria sede di appartenenza, per poi diventare operativo da inizio novembre. Svariate le implementazioni interessanti, partendo dalla casella vocale integrata dedicata alla segnalazione malattia dipendenti fino al remind delle scadenze di visite mediche e licenze e naturalmente la possibilità di richiedere/ottenere cambi turno, sempre previa approvazione.

Gli impianti sono realtà operative le cui peculiarità sono svariate e singolari; agli occhi esterni sembrano tutti uguali e gestibili con una "piatta interpretazione informatica" comune, ma in realtà la miglior efficienza, da ambo le parti, la si raggiunge con quel *fine tuning* che solo gli uffici impiego locali riescono ad attuare.

Può essere una crescita per tutti questa nuova piattaforma? Senza dubbio, a maggior ragione ora che è venuto meno il celebre SHIFT in certe realtà più complesse che per definizione hanno necessità di procedure rapide, fluide, dinamiche. Ci sta quindi bene. Siamo favorevoli a questa novità.

Ma allo stesso momento sollecitiamo tutti a tenere gli occhi ben aperti. SHIFT era un prodotto non aziendale, diciamo semiufficiale. EDIP è un software ufficiale attraverso il quale ENAV potrebbe attivare un canale di comunicazione diretto col dipendente, valido a tutti gli effetti. Attraverso una gestione centralizzata e quindi per noi poco "*customizzata*" (per dirla con il nuovo vocabolario inglesizzato di via Salaria) correremmo il rischio di percorrere strade opposte: invece di facilitare lo scambio veloce di comunicazione e di reciproche necessità, a lungo termine ci ingesseremmo a tutela delle nostre esigenze.

È per questo che lo strumento dovrà essere gestito da chi parla il nostro stesso linguaggio e che è cresciuto conoscendo gli effetti che gli irrigidimenti, sul tema gestione turni, comportano.

Per questo, durante la riunione, abbiamo tenuto a chiarire che lo strumento è una facoltà data al dipendente e non un obbligo. Certamente finché non avremo il vincolo di un telefono aziendale i timori di un utilizzo "imperativo" nei confronti del lavoratore non può esistere, dato che nessuno può obbligare a tenere acceso il proprio terminale telefonico.

Ma ci piace riportare questo pensiero a futura memoria, quando a qualcuno, magari durante qualche lavoro contrattuale, verrà l'idea di inserire come benefit il telefono aziendale.

Roma, 29/09/2018

UNICA
Segreteria Nazionale