

Roma 30 giugno 2014 INCONTRO COMMISSIONE FLESSIBILITA'

La commissione sindacale riunitasi per il secondo incontro, espone da subito la necessità di una sinergia con le altre commissioni, per proseguire i lavori.

Tenuto conto della contemporaneità degli incontri, ma soprattutto a valle di valutazioni che necessitano di un confronto puntuale, su ogni avanzamento dei settori implicati, in tutta la riorganizzazione del Caring.

L'Azienda, nella persona del Dott. Iannaccone accoglie come ragionevole la nostra richiesta. Il confronto si è avviato fermo restando che alcuni punti squisitamente politici, saranno affrontati in sede di coordinamento nazionale, ad esempio la questione concernente, il controllo del lavoro individuale ai fini dello skillaggio, punto nodale e allo stesso tempo, tema d'appannaggio legale. La fattibilità border line di un controllo per ogni operatore, non può essere competenza di una commissione tecnica, bensì, di un ufficio ad hoc, quale l'Ispettorato del lavoro.

Entrando nel merito della discussione, l'Azienda pone sul tavolo i due temi più scottanti della flessibilità:

- l'utilizzo del turno jolly
- l'introduzione della multiperiodalità.

La discussione prosegue escludendo unitariamente dal tavolo il tema del turno jolly e del sistema cloud.

Resta chiaro che la flessibilità richiesta rientra in un discorso di ulteriore sacrificio; la conseguenza più ingombrante colpisce la qualità della vita, già di per sé complicata da gestire per tutto il personale turnante.

La commissione sindacale propone di individuare alcuni fattori che possano circoscrivere l'utilizzo, del multi periodale:

- i parametri
- i tempi di applicazione
- un congruo preavviso ai fini di una regolamentazione strutturata e del lavoro e della propria vita.

Piccoli accorgimenti, capaci però di grandi segnali o se vogliamo impegni che sono presi da entrambe le parti, Azienda e Sindacato, ai fini di una trattativa seria ed equilibrata, senza la quale a nulla varrebbe la discussione negoziale.

Provando a esaminare i vari punti esposti in occasione del primo incontro, chiediamo:

- la possibilità di definire, ove ci fossero eventi cadenzati e programmabili (periodi difatturazione e lanci commerciali) la fruizione delle ore aggiuntive - e quindi i recuperi - in modo tale da sopperire alle richieste di maggior presidio, con un'attenzione a nostro avviso doverosa.

- proponiamo una sorta di segmentazione territoriale che chiami in causa l'interpopolazione degli operatori del Caring; ordini di servizio monitorati cosicché, se da una parte l'azienda vede accolta la richiesta di ore straordinarie (ma solo perché non ordinarie, senza il plus valore economico) dall'altra avremmo una situazione più 'digeribile', un approccio più morbido che permetterebbe un'interlocuzione con i lavoratori, che esalta la negoziazione e non l'unilateralità.

- il tema dei Perm-- Mamma e Papà viene presentato dall'Azienda come uno scenario di furberie perpetrate negli anni, se si considerano i permessi e le EF negati a chi non avendo figli, per anni è rimasto ostaggio delle percentuali di presenze.

Una precisazione della ns commissione a riguardo, fa notare che la tutela dei permessi mamma, oltre a rientrare in un discorso di welfare, testimonia anche il grande impegno etico e solidale di

Telecom, presente a sostenere e a promuovere moltissime iniziative legate alla beneficenza, si pensi alle iniziative messe in campo in occasione della festa in Emilia.

Il dott. Iannaccone ascoltando con attenzione, resta dell'idea che tale tutela vada rivista, nelle modalità di fruizione con piccole accortezze che fungono da bacchetta per chi ha utilizzato l'istituto in modo poco consona.

- la chiusura delle sedi resta confermata, in questa discussione s'innesta tutto il discorso dei telelavoristi, a nostro dire i più penalizzati; non avendo responsabilità alcuna, sono posti di fronte ad una scelta (ob torto collo) ovvero: il trasferimento nella sede più vicina, in alternativa il telelavoro, organizzato su turni con pause di tre ore e concentrazioni di presidi di sera.

Consapevoli del lavoro importantissimo d'internalizzazione, pertanto coscienti di un sacrificio tutto teso ad allontanare l'ombra di una societizzazione, riteniamo il telelavorista ridotto al limite dell'operatore border line.

Nonostante la comodità di lavorare da casa, accollandosi il peso delle spese legate alla propria attività, senza l'erogazione del buono pasto e con improbabili o meglio inutilizzabili ore di pausa ricadenti in fasce orarie che complicano la normale gestione di una vita familiare. Per questo L'Azienda, mostra margini di altri approfondimenti al proprio interno.

La discussione prosegue toccando la centralità di alcuni concetti dirimenti, come la velocità, il continuo miglioramento delle prestazioni, un conseguente senso di adattamento, la corsa affannosa alla riduzione dei costi.

Una parola "chiave", la fiducia deve presenziare al nostro tavolo.

Essa è tramite tra noi e i lavoratori.

L'aspetto inquadramentale ormai accantonato dall'Azienda, è cosa comune ai diversi territori, l'inquadramento bloccato al terzo e quarto livello di colleghi che attendono da anni una rivalutazione professionale è diventato una mera illusione.

Altre questioni restano sul tavolo non estrinsecate a sufficienza, dal demansionamento del supervisor, che seppur modificata l'attività, passa ad un livello inquadramento inferiore, conservando l'entità della retribuzione pari a quella erogata per un sesto livello, all'ultima ciliegina sulla torta, rappresentata dai permessi sindacali. Su questo l'azienda ha riconosciuto l'esigua eleganza di un monito che insudicia la reputazione dei tanti colleghi operatori del 119, del 187 e del 191, che investono il loro tempo impegnandosi in un'attività sindacale portata avanti con la sola spinta della passione.

In conclusione non è necessario, accusare di disonestà tutti, per la responsabilità del singolo. Atti d'irresponsabilità devono rimanere circoscritti prima e individuati poi.

Ci attendono le assemblee con i lavoratori che non potranno aver luogo se non, trascorso il periodo estivo. Nel mentre attendiamo l'incontro con le nostre segreterie nazionali, che avranno il delicato compito di recepire le nostre analisi e le criticità riscontrate in sede di commissione.

I componenti sindacali

Commissione Flessibilità