



PER UNA VERA CONTRATTAZIONE !

L'azienda, nonostante la bocciatura tramite referendum dell'accordo del 22 giugno 2009, ha intenzione, con il tacito assenso di CGIL-CISLUIL e UGL, di applicarlo ugualmente.

Questo significa che nei prossimi mesi i lavoratori saranno sottoposti a continui affiancamenti in doppia cuffia con relativa scheda valutativa. Verranno inoltre somministrati questionari autovalutativi e da circa 1 mese sono stati ridotti al numero di 4 lavoratori i sottogruppi per il monitoraggio dei tempi (ACW-ineff.-break ecc), recall e CSI. A questo si aggiunge: un clima di pressione costante ai danni dei lavoratori per il rispetto degli ormai tristemente noti 4 min. di conversazione, le continue lettere di contestazione, le convocazioni individuali a seguito di malattia, la mancata monetizzazione delle ROL, le ferie forzate, i continui cambi di matrice, i numerosi errori in busta paga, ecc. ecc.

La gravità della situazione ci ha portato a richiedere un incontro con l'azienda, nel quale si inviterà quest'ultima a rinunciare all'applicazione dell'accordo del 22 giugno 2009 e ad interrompere le convocazioni individuali sulla malattia. Verranno inoltre formulate le seguenti richieste e proposte che pensiamo possano migliorare da subito la vivibilità sul posto di lavoro oltre che la qualità del servizio TIM 119.

Per quanto riguarda la qualità:

- revisione e messa a punto di tutti i PC
- assegnazione dell'attività di back office (a rotazione e in proporzione all'orario di lavoro) a tutti gli operatori del 119, anche in modo progressivo
- ripristino della figura del Senior (utilizzato sul servizio 190 di Vodafone): lavoratore off-line a supporto tecnico-informativo degli operatori impegnati in front-end.

Per quanto riguarda il miglioramento delle condizioni lavorative:

- applicazione del turn-over, ovvero ad ogni dimissione le ore del dimissionario dovranno essere ridistribuite tra i lavoratori e un incremento orario certo e progressivo di tutti i lavoratori che ne faranno richiesta
- una lista pubblica da affiggere in bacheca per l'assegnazione dei passaggi da 4 a 6 ore in un'ottica di trasparenza e di giustizia.
- un software per la gestione e richiesta dei cambi-turno, usufruibile da ogni postazione.
- Aumento dell'organico del settore amministrativo

Nel caso di totale chiusura da parte dell'azienda cercheremo insieme delle forme di lotta per ottenere, da un'azienda che "piange miseria" mentre fa offerte milionarie ad Alitalia per acquistare la totalità di Alicos, quei miglioramenti che i lavoratori Atesia-Almaviva C. aspettano da anni.

**Facciamo capire all'azienda che...
...la vicenda Atesia non si è ancora conclusa.**

COBAS ALMAVIVA C.