

## È UN BUON ACCORDO SI...MA PER L'AZIENDA!!!

Oggi uno sciame di Rsu ti chiederà di votare sì all'ennesimo accordo bidone.

Ti diranno che *“quest'accordo serve per salvaguardare il tuo posto di lavoro”*, ma ci ricordiamo che la stessa motivazione fu utilizzata a dicembre 2008 per giustificare l'indecente accordo che prevedeva uno scandaloso controllo a distanza del lavoratore. Vi ricordate la *“finta cassa integrazione”* poi chiusa dopo venti giorni?

Ti diranno che *“quest'accordo è buono perchè prevede un percorso formativo serio e condiviso”*, peccato che nell'accordo, a differenza della dettagliata valutazione, tutta la parte riguardante la formazione è vaga e generica. Infatti si legge *“l'azienda si impegna a pianificare e condividere briefing...”* e *“...l'Azienda si impegna ad effettuare interventi formativi...”*. Sarà lo stesso impegno con cui a suo tempo parlò di spalmatura delle ore durante la stabilizzazione?

Ti diranno che *“...l'affiancamento in doppia cuffia e' attivo e passivo e prevede una scheda finale “condivisa” tra tl .e operatore che non sarà valutativa”*. Ne dubitiamo poiché nell'accordo si fa chiaramente riferimento alla compilazione di una **scheda “condivisa” dopo ogni affiancamento** da parte del team leader sul rispetto dei tempi di chiamata, delle procedure ecc. Ci chiediamo: a chi spetterà l'ultima parola nella compilazione della scheda, al TL o all'operatore?

Ti diranno che *“...i dati verranno gestiti soltanto dal Quality Specialist che non potrà rivelare a nessuno tali dati..”*. Ma se dopo l'analisi dei dati individuali, questi serviranno ad individuare quei lavoratori che hanno più *“necessità”* per inserirli in eventuali briefing di *“recupero”*, ecco che i lavoratori che non garantiscono *“performance adeguate”* sono di fatto individuati e storicizzati nelle schede aziendali.

Ti diranno che “...l'accordo prevede che i dati non potranno essere usati al fine punitivo e valutativo. Ma nell'accordo leggiamo “...che i dati saranno utili all'individuazione di eventuali azioni formative”. Quindi di fatto saranno utilizzati per la valutazione dell'operato del singolo lavoratore. Ovviamente l'azienda non farà uso di provvedimenti disciplinari diretti, ma avrà tutti gli strumenti per rendere la vita difficile ai lavoratori individuati (turni “scomodi”, negazione di Rol e Ferie, spostamenti di commessa, ecc.).

Ti diranno che *“questo è un buon accordo rispetto agli indecenti accordi firmati nelle altre aziende dove si prevede la vessatoria registrazione delle chiamate”*. **Vorremmo ricordare che un “indecente accordo” che prevedeva la vessatoria registrazione della chiamate, lo firmarono le Rsu Cgil-Cisl e Uil circa sei mesi fa venendo poi nelle assemblee a chiederne l'approvazione! Solo il voto contrario dei lavoratori ha permesso che quell'indecente accordo non passasse!!!**

Tutto questo piano servirà soltanto per aumentare la pressione dell'azienda sul singolo lavoratore, chiedendo maggiore produttività senza concedere niente in cambio!!! **L'Azienda esige qualità senza riconoscere ai lavoratori di questa azienda il giusto livello inquadramentale !!!**

**Si rischia ancora una volta di far passare un accordo che concede molto all'azienda senza ricevere niente in cambio. In fase di contrattazione abbiamo chiesto l'utilizzo di un 1/3 delle Rol a discrezione del lavoratore (per le restanti ore resterebbe l'attuale criterio), il Back Office a rotazione per tutti i lavoratori del 119, un software per i cambi turno: non ci sembrano richieste esose!!!**

E pensare che in sede di contrattazione l'azienda ha comunicato un netto miglioramento della qualità del servizio Tim 119. Ma chi è l'artefice di questo miglioramento della qualità? Sicuramente non l'azienda che con la sua discutibile organizzazione del lavoro, con le numerose postazioni non funzionanti, con indicazioni ai lavoratori non sempre chiare e spesso incongruenti, ha reso la vita più difficile a chi questo miglioramento lo ha realizzato!!!

E cosa hanno ottenuto in cambio i lavoratori di questa azienda per il loro impegno? Continui cambi di orario-matrici, repentini e inspiegabili cambi di team, piani ferie approvati in extremis, Rol continuamente negate e non monetizzate, fiumi di lettere di richiamo!!!

**CONTRATTAZIONE NON VUOL DIRE FIRMARE IL PRIMO PEZZO DI CARTA CHE L'AZIENDA TI PROPONE, MA CERCARE DI STRAPPARE IN TUTTI I MODI MIGLIORAMENTI SALARIALI E MIGLIORI CONDIZIONI DI LAVORO!!! E SE NECESSARIO AVERE IL CORAGGIO DI ALZARSI DAL TAVOLO E DIRE NO E CHIEDERE AI LAVORATORI DI LOTTARE!!!**

**CHIEDIAMO LA VOTAZIONE CERTIFICATA DELL'ACCORDO !!!**

**DIAMO AI LAVORATORI ASSEGNATI ALLA COMMESSA TIM LA POSSIBILITÀ DI DECIDERE!!!**

**BOCCIAMO QUEST'ACCORDO PER TORNARE AL TAVOLO DELLE TRATTATIVE PER MIGLIORARLO E CHIEDERE UNA VOLTA TANTO QUALCOSA IN CAMBIO!!**

**BASTA REGALI ALL'AZIENDA!!!**

***COBAS Almaviva C.***