

13 settembre 21

## Incontro Azienda Sindacati (07-09)

# RESOCONTO SNATER

### NUOVA REPERIBILITA' TX

A fronte delle molte domande poste dalle RSU sulla NUOVA REPERIBILITA' TX legata al progetto Calcio DAZN, progetto in cui l'Azienda crede molto nonostante scarse adesioni e grandi criticità tecniche emerse alla trasmissione del primo evento,

**l'Azienda ha dichiarato che la reperibilità è a livello di FOL e si aggiunge a quella esistente;** sarà solo per alcune delle partite di calendario (Sulle date in calendario sono già emerse confusioni, contraddizioni e smentite di cui SNATER ha chiesto riscontro). **La Reperibilità è necessaria dicono, per problemi trasmissivi che potrebbero mettere in crisi la rete regionale alta.**

**Il reperibile è in aggiunta ai reperibili esistenti che verranno ingaggiati in prima istanza.** IL reperibile FOL TX dedicato interverrà su guasti complessi come ad esempio la sostituzione di una piastra su OLT o REMOTE FEEDER e sarà guidato da remoto da uno specialista.

**La reperibilità è di 8 ORE e copre le 8 ore antecedenti l'inizio della partita in calendario.**

**Ci chiediamo:** come è possibile verificare problemi trasmissivi 8 ore prima dell'evento? Com'è possibile riparare un guasto grave sulla "rete alta" con la partita in corso? Riteniamo più verosimile che le 8 ore antecedenti alla partita serviranno a verificare le segnalazioni di tifosi ansiosi abbonati al servizio, che apriranno Ticket per la verifica preventiva della prestazione del proprio accesso. Invitiamo i tecnici TX a contattare le RSU Snater in caso di problematiche con la reperibilità.

**Abbiamo evidenziato che l'estensione territoriale della FOL è eccessiva per una sola persona. L'azienda ne è consapevole ma dice di non poter fare diversamente.**

**Sulle nuove ruote di REPERIBILITA',** che le costanti e ormai strutturali riduzioni di organico ampiamente previste fanno nascere come funghi **(REM, TX, RECLAMI VERTICE etc etc)** a danno di chi turna con frequenze maggiori e con estensioni territoriali crescenti, **ricordiamo ai lavoratori che le subiscono** che, sia l'ART 27 del nuovo CCNL come pure quanto firmato alla voce REPERIBILITA' (pag. 9 e 10), nell'accordo di 2° livello del 4 dicembre 2019, entrambi a firma confederale, **concedono praticamente all'azienda libertà assoluta in materia.** Basta un esame congiunto con le RSU territoriali nel quale l'Azienda illustri le sue necessità e partono. Punto. Non c'è obbligo di trovare un accordo. Se la Reperibilità è a carattere d'urgenza poi, l'Azienda può anche non fare l'incontro con le RSU che saranno informate successivamente. **Grandi conquiste con la Concertazione.**

## CARENZE DI ORGANICO

Sulle carenze di organico ormai strutturali **l'Azienda ha ammesso le carenze create dalle 6000 uscite degli ultimi 3 anni** che hanno colpito in maniera cieca tutti i settori. Le assunzioni previste dai **2 CONTRATTI DI ESPANSIONE (Assunzioni pagate con i soldi dei lavoratori in servizio)** stanno integrando solo in parte queste carenze nonostante un massiccio ricorso alla MOI in tutti i settori dell'azienda.

Per il resp. Delle R.I. del N.E. servono eventi **"salvifici"** che si ottengono lavorando sulla formazione della MOS per aumentare le risorse multi Skill. Ad esempio con una figura CX+TX.

**Per SNATER**, senza scomodare linguaggi profetici di salvezza... l'Azienda dispone già di molti strumenti approvati dal governo per assumere personale a condizioni vantaggiosissime senza dover scaricare questi costi sulle tasche dei lavoratori. LO FACCIA. E lo faccia subito visto che si prepara a firmare un alto accordo per altre uscite in ISOPENSIONE per il 2022 con le solite e croniche ricadute che queste comporteranno sul personale in servizio.

**Per SNATER**, eventi "salvifici" come **le figure multi skill**, attinte da un bacino di lavoratori con età media molto elevata, **devono passare PRIMA e non dopo per un adeguato passaggio motivazionale di natura inquadramentale.**

**Il CCNL apre al 6° livello proprio per i tecnici Multi Skill.** E' ora di applicarlo prima che al lavoratore non resti altra via che quella legale per vedere riconosciuti i propri diritti. In TIM esistono ancora più di 4000 colleghi, donne e uomini, alcuni di questi già multi skill, inquadriati ancora vergognosamente in 4° livello (Sempre grazie ad accordi che limitano anziché aprire).

**Sul ricorso massiccio alla MOI**, considerando i risultati e le carenze di organico, **visto che si tratta di attività NO CORE per le TLC, ci chiediamo se non sia il caso di provare la MOI anche nelle R.I. data la carica vacante a livello nazionale.**

## CARING

In ambito CARING, prezioso intervento della nostra RSU di reparto che ha esortato la linea al rispetto di quanto l'Azienda ci ha insegnato nei corsi NFC in materia di COMUNICAZIONE.

Nei corsi su **PAROLE OSTILI** e **CULTURA TOSSICA** abbiamo appreso che, come la comunicazione delle lavoratrici e dei lavoratori verso i clienti deve essere garbata, paziente, rispettosa e professionale, **questi colleghi devono ricevere da TL e Responsabili, altrettanto garbo, rispetto, gentilezza, pazienza e professionalità.** Soprattutto nell'isolamento domiciliare prolungato.

Le numerose segnalazioni ricevute dai lavoratori dicono altro.

Il Resp. di Linea ha dichiarato che le comunicazioni sono orientate alla qualità, e che le analisi dei cali di prestazione non puntano mai il dito contro l'operatore, anche se ha ammesso possa scappare qualche comunicazione poco attenta alla forma e/o brusca nei modi. **Si è impegnato a fare opera di sensibilizzazione.**

Ha confermato che anche se Padova si contraddistingue per risultati positivi, poiché l'obbiettivo è fare sempre meglio, talvolta si opera con carotaggi quantitativi e non solo qualitativi.

**Sul Quantitativo abbiamo chiesto che venga sospesa la richiesta di una reportistica di vendita fatta dal singolo operatore sul un foglio XLS da inviare al T.L. DBSS/CCC fa già monitoraggio e statistica sulle vendite!**

**Per Snater l'operatore non è tenuto a compilare questo foglio XLS che diventa controllo Individuale illegittimo e causa ulteriore STRESS da LAVORO CORRELATO di cui non c'è assolutamente bisogno.**

Abbiamo al riguardo segnalato che sono in **aumento** segnalazioni-confessioni di lavoratrici e lavoratori nel mondo CARING sull'utilizzo di **ansiolitici e antidepressivi**, a dimostrazione del disagio vissuto e della necessità di una comunicazione migliore che non punti il dito, ne faccia leva sul senso di colpa e di inadeguatezza.

**Azienda si è molto infastidita** da questa affermazione perché priva di riscontri oggettivi.

Ricordiamo all'Azienda che moltissimi e autorevoli ricerche hanno affrontato il lato oscuro e insidioso di un isolamento domiciliare e professionale obbligato che dura da 18 mesi, e tutti hanno riscontrato un aumento nel consumo di farmaci per il controllo di ansia e depressione per una fetta della popolazione in Home Working.

Sappiamo benissimo che è un argomento delicato, che talvolta imbarazza chi ne è colpito, provocando perfino sensi di colpa, vergogna e senso inadeguatezza professionale, ma **invitiamo tutte le colleghe e i colleghi che si trovassero in questa situazione, a contattare privatamente la riservatissima RSU Snater di reparto** Carmine Bruno, che assieme ai Responsabili della Sicurezza SNATER Alberto Luisi e Sabrina Saccarola vi potrà suggerire il miglior comportamento da adottare per il bene individuale e collettivo.

**Un aumento di richieste di Visite Straordinarie al Medico Competente**, (previste dal testo unico sulla sicurezza), che l'Azienda non può rifiutare né chiederne le motivazioni, **costringerebbe l'Azienda a prendere atto che il problema esiste** e che le nostre/vostre affermazioni trovano riscontri oggettivi. Non abbiate timore, il medico competente è tenuto al segreto professionale su tutti gli aspetti che tratterete con lui.

## **RIENTRI IN SEDE**

Abbiamo chiesto i risultati della nuova Survey che Survey non è.

Azienda afferma di non avere ancora dati ufficiali da fornire ma che hanno la "**percezione**" che aumenteranno le persone che lavoreranno da casa 5 giorni su 5 fino al 31-12. **Che strano....SNATER ha la stessa identica percezione...**

Survey si traduce con Indagine, Sondaggio. Un sondaggio è anonimo e collettivo. In questo caso invece si è dato al lavoratore la possibilità di modificare un accordo individuale già sottoscritto, **mettendo assieme confusione, incertezza, un'altra azione unilaterale, la violazione di un accordo esigibile firmato a maggioranza dal Coordinamento RSU, e un tocco di magnanimità** da parte aziendale con la possibilità di rivedere le scelte già fatte a gennaio.

**Al lavoratore, a gennaio è stato detto:** *"...Noi, noi Azienda che siamo molto attenti e premurosi della tua salute, assieme ai tuoi rappresentanti sindacali al Coordinamento Nazionale, abbiamo valutato per il tuo bene, per la tua salute e sicurezza e per quella di tutti, che tornerai in sede solo quando sarà terminato lo stato di emergenza."*

**Oggi a quello stesso lavoratore viene detto:** "anche se lo stato di emergenza non è finito io ti comando a rientrare in sede dal 4 ottobre".

Io Azienda ti comando di rientrare in sede a meno che tu lavoratore non mi sottoscrivi che vuoi restare a casa 5 su 5 fino al 31-12.

Tra l'altro nella totale incertezza di date certe, sulla modalità di prenotazione, sull'utilizzo di mense e sale ristoro, sullo stato delle sedi che ancora non hanno regolamenti validati, e con la chiusura da poco comunicata di altre sedi.

Lo capisce anche un bambino quanto opaca e potenzialmente insidiosa sul atri versanti è e/o sarà questa manovra vestita da atto misericordioso.

Ma di questo ne parleremo al Coordinamento Nazionale quando verremo convocati per riscrivere gli Accordi sul Lavoro Agile che scadono tutti il 31 Dicembre p.v. **SNATER ha le idee chiare su come impostare il nuovo accordo a partire da RISTORI, FLESSIBILITA', VOLONTARIETA' e ovviamente SICUREZZA.**

Sorprende la domanda posta per ben 2 volte all'azienda da parte di una O.S. Confederale che ha chiesto: *"nel caso l'Azienda decidesse di aprire meno sedi di quelle stabilite dopo aver visto i risultati della Survey, il lavoratore potrà chiedere al gestore HR di cambiare idea rispetto alla scelta fatta essendo mutate le condizioni?"*

Questa non è una domanda ma un assist, un'imbeccata all'azienda, fatta passare per un atto di preoccupazione per il lavoratore.

**Per SNATER devono riaprire tutte le sedi comunicate nell'incontro in plenaria del 27 luglio dedicato al PIANO SPAZI.** In quell'incontro, contrariamente a quanto sempre sostenuto, TIM ha già annunciato la chiusura di ben 10 sedi nel Veneto. La "Survey" era già aperta e non è stato dichiarato in quel momento che l'esito della "Survey" avrebbe potuto portare ad altre chiusure anche se a carattere transitorio.

### **REFFETTORIO PD STANGA**

Snater, in vista del 4 ottobre, ha chiesto per la 3° volta di far partire urgentemente i lavori di allestimento della sala ristoro in PD Stanga; lavori annunciati via mail già a Ottobre 2020 ma di cui non vi è traccia di apertura cantiere. Le difficoltà legate alla Pandemia dietro le quali si è nascosta Real Estate, sono pretestuose visto che la pandemia dura da 18 mesi nei quali altri cantieri meno urgenti sono stati già aperti e chiusi. La comunicazione agli RLS di inizio lavori per la sala ristoro in oggetto è datata un anno fa. Le scuse non reggono il tempo.

### **FORMAZIONE in CDE per i TOF**

Dopo le numerose richieste di chiarimento pervenute dai TOF sulla formazione in CDE abbiamo posto all'Azienda 2 domande precise:

**1) considerando che il TOF non è in Lavoro Agile, nel caso in cui questi non sia nelle condizioni di fruire il corso dalla propria abitazione, può recarsi nella sede idonea più vicina?**

**2) in quel giorno, a prescindere che il corso sia fruito da casa o in una sede aziendale, pur essendo in CDE, il TOF è coperto dalla Polizza INAIL contro gli infortuni?**

L'azienda ha confermato che il TOF, non rientrando nella figura di Lavoratore Agile, potrà fare la formazione prevista dalla CDE sia dal proprio domicilio che da altro ambiente privato purché connesso, oppure, dopo aver avvisato il proprio AOT dell'impossibilità di fare formazione da casa, riceverà da questi autorizzazione all'accesso alla sede aziendale idonea più vicina, comprensiva del nulla osta all'accesso da parte HR.

Ovviamente nel rispetto di tutte le normative anti COVID-19 attualmente vigenti che i TOF ben conoscono visto operano da 18 mesi in pandemia.

L'azienda ha inoltre confermato che la Polizza INAIL contro gli infortuni sul lavoro, coprirà il lavoratore anche durante la giornata di formazione in CDE ovunque essa venga fatta.

## **VENDITORI**

Abbiamo ricordato che dal 13 maggio aspettiamo l'incontro dedicato alle forze di vendita come da richiesta RSU. Incontro che ci era stato promesso.

Azienda ha rassicurato le RSU che l'incontro è solo posticipato anche per dare tempo ai nuovi interlocutori appena insediatosi di tararsi. Ci è stato chiesto di anticipare le tematiche principali che vogliamo affrontare. **Ricordiamo all'azienda che le tematiche principali erano già state chiaramente anticipate all'incontro del 13 maggio.** Avranno perso il verbale o gli appunti. Può capitare.

## **ELENCHI TELEFONICI FANATSMA e 3,9 € REALI**

Abbiamo chiesto chiarimenti a seguito della informativa telefonica ricevuta da RI il 22 luglio che ci avvisava che:

*"dopo verifiche con DG su tutti aspetti legati alla privacy, sarebbero stati coinvolti i TOF su base volontaria e anonima, per fare una sorta di controllo qualità sulla consegna elenchi fatta da IOL (Italia online) a cui TIM commissiona il lavoro (ad esempio fotografando elenchi abbandonati o gettati)."*

Le RSU SNATER hanno fatto notare che sono anni che non si vedono girare elenchi telefonici e non capiamo il senso di questa verifica chiesta ai Tecnici.

Anzi, molti colleghi e colleghe, stanno chiedendo aiuto agli operatori del Caring per farsi stornare il balzello non dovuto di 3,90 € per la consegna degli elenchi fantasma che trovano nelle propria bolletta o in quella dei loro parenti e amici.

Abbiamo segnalato il rischio un altro intervento dell'Authority e quindi di altre sanzioni. Abbiamo suggerito la cessazione della commessa a IOL e la contestuale rimozione in bolletta della voce consegna elenchi.

Su questo L'azienda non ha dato risposte.

**La Segreteria Regionale Snater Veneto**, congiuntamente alle RSU **Alberta Mattiazzi, Alberto Luisi, Carmine Bruno, Davide Penzo, Gianluca Carlini, Luca Aldegheri, Sabrina Saccarola.**