COBAS del Lavoro Privato

Aderente COBAS-Confederazione dei Comitati di Base
Sede Nazionale: V.le Manzoni, 55 - 00185 Roma
Tel. 06.70452452 - Fax 06.77206060

Settore Telecomunicazioni

cobascomunicazione@virgilio.it www.cobastlc.org COBAS Telecomunicazioni COBAS TELECOM

IL FINE TURNO È UN DIRITTO, non una mancanza disciplinare!

Lo straordinario è un'eccezione, non la pezza per coprire le inefficienze organizzative.

"Il tempo di vita delle persone non è una variabile dell'organizzazione aziendale. no allo straordinario coatto a fine turno alle spalle dei tecnici a fine giornata."

Da tempo assistiamo a un'impostazione aziendale che predilige la corsa alla quantità degli interventi a scapito dell'efficacia e della qualità del lavoro quando addirittura non impatti nella sicurezza . I tecnici sul territorio si trovano quotidianamente a gestire carichi di lavoro saturati, tempistiche teoriche irreali e assegnazioni di lavorazioni a ridosso della fine del turno.

Quando un intervento si protrae oltre l'orario di lavoro, non siamo di fronte a una colpa del lavoratore, ma alla conseguenza diretta di una programmazione che considera il prolungamento coatto dell'orario come una modalità ordinaria di gestione.

Il CCNL Telecomunicazioni (Art. 30) e le sentenze della Cassazione parlano chiaro:

- *L'azienda ha la facoltà di richiedere lavoro straordinario solo per esigenze reali, eccezionali e imprevedibili.*
- *Lo straordinario non può essere sistematico, strutturale o prevedibile per compensare carenze d'organico o errata programmazione delle attività.*
- *Il lavoratore ha il pieno diritto di far valere il legittimo impedimento e la tutela della propria vita personale e familiare, specialmente a fronte di richieste giunte senza un congruo preavviso.*

Interrompere la prestazione a fine turno non è un'insubordinazione, ma la difesa di un diritto sacrosanto di fronte a una disponibilità che non può essere pretesa come illimitata o permanente.

"a fine turno non è il cacciavite a cadere, sono le "palle"

Al prossimo incontro con l'azienda, la RSU COBAS (con l'auspicio di trovare la convergenza di tutte le altre delegazioni sindacali) terrà la posizione ferma sui seguenti punti indiscutibili

1. ***Rispetto del fine turno e del preavviso: Lo straordinario deve restare un evento occasionale e programmato con adeguato anticipo.***
2. ***Revisione dei carichi di lavoro e dei tempi reali: Inclusione corretta dei tempi di guida e delle attività di rientro in sede/ricovero mezzo all'interno dell'orario ordinario.***

3. ***Verifica preventiva della Working List: Analisi della coda dei lavori a due ore dal termine del turno per riallocare gli interventi ed evitare sforamenti di orario.***
4. ***Investimenti sugli organici: Rafforzamento delle risorse sul territorio tramite Job Rotation anziché saturazione e pressione sui singoli tecnici.***

IL PROBLEMA DELLE ATTIVITÀ INTERROTTE C È MA È CHIARAMENTE ORGANIZZATIVO!

Sebbene ci si aspetti che i nostri manager abbiano la capacità di visione e le competenze organizzative idonee a intercettare per tempo i macro-cambiamenti del mondo del lavoro e a coglierne le opportunità, così da posizionare la nostra azienda al vertice della filiera delle TLC, dobbiamo purtroppo assistere a una sterile e miope gestione. Un'organizzazione che, più che apparire visionaria, a fatica si può definire persino semplicemente "traghettatrice".

La verità è che l'azienda sta deliberatamente rinviando una gestione strutturale del lavoro tecnico con l'auspicio di mantenere il più alto possibile il rapporto tra dipendenti operativi e non operativi , estremamente utile alla prossima quotazione in borsa; ma il prezzo, come sempre, è a carico dei lavoratori.

Lo scenario è profondamente cambiato rispetto all'organizzazione tecnica che ha supportato l'infrastruttura in rame. Con il completamento della rete FTTH, assistiamo a una drastica riduzione della guastabilità e a una gestione di delivery e attivazioni via via sempre più remotizzata e automatizzata dall'Intelligenza Artificiale, mentre l'incedere del tempo porta l'età media aziendale a livelli molto elevati.

Abbiamo evidenze di colleghi over 60, provati da pesanti problematiche muscolo scheletriche, mortificati e ripresi da qualche caposquadra (preposto alla sicurezza) ragazzino e rampante che pretende di farli andare 'sempre di più e sempre più velocemente'.. è questo il nostro modello di business?

SERVE UN PIANO INDUSTRIALE VERO, NON SALDI A BREVE TERMINE!

Va aperta l'isopensione anche per i tecnici! Occorre internalizzare più lavoro possibile affinché venga fatta entrare forza lavoro giovane, accompagnando il ricambio generazionale con investimenti e formazione vera. Il modello di business deve puntare sulla qualità, sfruttando questo periodo di transizione per rinnovare le competenze sul campo. Siamo certi che un progetto di questo tipo sia in grado di attrarre l'interesse degli azionisti molto più del triste trascinamento di un piano fatto solo di *saving*, *decommissioning* e tagli lineari.

Se invece si continua a guardare unicamente al breve periodo, al guadagno immediato e al MBO del manager di turno, permetteremo a questa dirigenza di sfruttare l'azienda per fare cassa oggi, lasciando un danno enorme per il futuro: un conto salatissimo che cadrà inesorabilmente sulle spalle dei lavoratori e della collettività!

Ci vuole una rottura sociale vera, altrimenti le paghe dei lavoratori continueranno a sprofondare ***Restiamo compatti e pronti alla mobilitazione!***

RSU FiberCop