CONTRATTO FIBERCOP

LASCIAMOLI LAVORARE

Sono in corso le trattative per il contratto integrativo Fibercop e al momento eccetto qualche nota informale della triplice girata su whatsApp e alcuni comunicati, non sono emersi dettagli puntuali se non macro argomenti che l'azienda ha intenzione di discutere, ma che delineano già dove vuol andare a parare, in ordine sparso:

Buono pasto
Il Buono Pasto per l'azienda dovrebbe essere legato alla produttività.

Pensiamo sempre che ormai siamo arrivati al limite. Mai accontentarsi. Le menti diaboliche sono sempre all'opera e si stanno inventando di riconoscere il buono pasto solo a chi è produttivo. CHI NON LAVORA, NON MANGIA!
Se si pensa che la misurazione del lavorato passerà da quell'insana gara di incentivazione andremo incontro ad un popolo di tecnici che chiederanno di restare a pranzo dai clienti. E per quelli che operano in ufficio? Si prospettano grandi tavolate dove ognuno porta del suo.

Smonetizzazione
Per l'anno 2026 sono presenti due giornate di festività e tre per l'anno 2027 che l'azienda ha già deciso che vorrà gestire con altro giorno di riposo senza lasciare la possibilità al lavoratore di scegliere il riconoscimento economico.
Non é coercizione, è un atto di bene.
L'azienda ci invita a trascorrere più tempo libero, magari in famiglia abbandonando quel triste rapporto con il vil denaro che ci vede un pochino in affanno in tempi di inflazione mai vista e anche in seguito ad un rinnovo contrattuale disastroso che ha svuotato le tasche dei lavoratori per 250 euro al mese, saltando un intero ciclo.
Si è difficile accettare di essere o di stare diventando poveri ma questa è la realtà.
Ricordiamo che la smonetizzazione delle festività dovrebbe essere volontaria concordata con assenso del lavoratore, in base alla giurisprudenza.

Livelli
In merito ai livelli che sono stati tra gli argomenti modificati dal CCNL si rimanda a quei famosi tavoli che entro i 12 mesi successivi alla firma partoriranno il topolino.

Tecnici on field
Quei discoli e svogliati dei tecnici hanno fatto rilevare una cospicua mole di lavorazioni interrotte a fine turno e in virtù di questo l'azienda provvederà ad emanare nuove modalità operative su quel genere di lavorazioni, invitando il personale a concludere l'attività.
Oltre ad aumentare le turnazioni del sabato!
Peccato non si consideri mai la malata organizzazione dei lavori che portano i colleghi a vagare per le intere province rimbalzando da capo a capo e macinando chilometri che imbarazzerebbero persino un corriere.
P.s. Anche quest'anno è arrivata l'estate e obiettivamente le temperature sono al di sopra del consueto. E qui interviene la grande magnanimità aziendale verso il suo personale. Dispositivi di protezione atti a difendersi dal caldo: Tranquilli che per ottobre arriva tutto!

Reperibilità
Gli interventi in reperibilità sono pochi e perciò l'azienda vorrebbe ridurre il compenso per la disponibilità e aumentare quello relativo agli interventi.
Secondo Fibercop gli Interventi sono al 4%... e si capisce: Se il diktat aziendale è non fare uscire neanche se cascasse il mondo, tanto ci andiamo domani in orario di lavoro...forse.
Ci siamo inimicati persino i vigili del fuoco che pur intervenendo tempestivamente non ricevono la nostra collaborazione.
D'altronde se si guasta un ONUCAB, un anello o qualche antenna, ormai abbiamo addestrato i clienti ad aspettare che prima o poi il servizio ritornerà.

Lavoro agile
Arriviamo allo smart working: nessuna disponibilità dell'azienda a fare un accordo strutturale sul LA seppur si dichiara disponibile a superare la gestione unilaterale con un intesa tra le parti. In poche parole lo smart working resta un jolly in mano all'azienda.

PNRR
In ultimo ma l'azienda pare lo abbia enunciato per primo nell'incontro, è opportuno sapere che tutti gli obiettivi del PNRR sono stati centrati e che si é ulteriormente aggiudicata un bando per la copertura di ulteriori 700.000 civici entro il 2026.
BRAVI!!! MA CHI?
Chi ha realizzato tutto ciò?
Solo il management oppure hanno contribuito anche i lavoratori?
Un'azienda che non rileva nel suo personale del valore aggiunto e non gli attribuisce gli adeguati riconoscimenti, decretando invece degli interventi mirati a peggiorare la loro condizione, diventa un'azienda senza futuro e noi ci stiamo piano piano incamminando....

Se queste sono le premesse per il raggiungimento di un accordo che produca un nuovo integrativo è inconcepibile che porti ad avere condizioni peggiori del precedente.

SI STAVA MEGLIO QUANDO SI STAVA PEGGIO?

Esodi
Nel corso degli incontri si è parlato anche dell'occupazione, in particolare delle uscite: C'è la possibilità che a novembre si potrà nuovamente fruire dell'art. 4 per l'isopensione.
Non si annunciano al momento restrizioni; ma l'azienda ha chiarito che le uscite saranno in numero ridotto e riferito a casi particolari. Mentre le prospettate assunzioni parrebbero non abbiano creato folle di candidati. Forse si sta spargendo una voce poco felice sull'azienda?

PER ORA POCO DI "BUONO" PER I LAVORATORI.... NEMMENO IL SEMPLICE "PASTO" !

FLMU-CUB Settore Telecomunicazioni

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base
Firenze, Via Di Scandicci, 86 tel./fax 055/3200938 3316019879 email: cubt@cubtlc.it