



UNIONE SINDACALE di BASE

LAVORO PRIVATO

USB TELECOMUNICAZIONI

Dopo mesi di indiscrezioni sullo stato di salute di TP, finalmente l'8 novembre scorso l'Amministratore Delegato ha incontrato le organizzazioni dei lavoratori per fornire il quadro della situazione. Uno scenario preoccupante che vedrà chiudere il 2016 con una perdita stimata tra i 7/8 Milioni ed una previsione per l'anno prossimo non migliore.

Altro che uscita dalla crisi grazie agli accordi di lacrime e sangue firmati in questi anni, come millantavano CGIL-CISL-UIL-UGL in periodo di elezioni RSU per giustificare il progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro!

Ma ciò che preoccupa maggiormente è la ricetta proposta dall'AD per rimetterci in pista e la disponibilità delle solite quattro sorelline ad assecondarlo. **Controllo individuale dei lavoratori per spingere sulle vendite, maggiore flessibilità oraria (recupero delle ore a debito /ferie negative con turni di 8 ore e orario spezzato o nel giorno di riposo).**

CIOÈ GLI STESSI STRUMENTI UTILIZZATI IN QUESTI ANNI SOTTO FORME OGNI VOLTA DIVERSE E NONOSTANTE I QUALI SIAMO ARRIVATI A QUESTO PUNTO.

E non hanno perso tempo. Il giorno dopo, 9 novembre, è stato subito firmato da CGIL-CISL-UIL l'ennesimo accordo che consentirà all'azienda di monitorare individualmente tutti gli indicatori di qualità utilizzati sulle varie commesse (CSI, QP, OCR...) Lo scopo? Insieme al controllo dei dati di produttività (già concesso dai soliti noti a marzo scorso) aumentare il livello di pressione sui singoli lavoratori per spremerci meglio. Il tutto alla faccia delle dichiarazioni sbandierate neanche un mese fa, in cui dichiaravano di non essere disponibili a firmare accordi sul controllo a distanza perché oggetto di rinnovo di CCNL. Ma si sa, si fa sempre in tempo a cambiare idea quando i diritti da regalare sono quelli degli altri! Per non parlare del regalino di pochi giorni fa con cui hanno dato all'azienda il 30% dei rol maturati ogni anno, affermando che sia previsto dal Contratto Nazionale. Peccato però che preveda altro, cioè che sia si possibile, ma solo "a fronte di esigenze", cioè in caso di necessità. Peccato che invece la stessa azienda chieda di effettuare full time con orario spezzato e comunque se ha necessità di tenere i dipendenti a casa non si spiega l'utilizzo di lavoro interinale.

In realtà i nostri Rol saranno usati solo per fare flessibilità oraria.

Non mi servi, rimani a casa a tuo carico!