



INCONTRO SEMESTRALE ROMA RETE

In data 23 maggio 2018, presso la sede del palazzo Orizzonte Europa di Tiburtina, si è svolto l'incontro tra le scriventi OO.SS e l'Azienda.

Nella precedente riunione tenutasi il 16 aprile 2018, le OO.SS, secondo le previsioni dell' art. 13 del vigente CCNL, hanno evidenziato una serie di criticità in merito a:

1) CARICHI E RITMI DI LAVORO

Il ritmo di lavoro è sostenuto ed in alcuni periodi prolungati di "picco" si intensifica in modo considerevole, con l'estensione dell'orario di lavoro ben oltre le ore 17.

Spesso i colleghi inquadrati nelle aree professionali si trattengono in agenzia oltre il normale orario di lavoro.

E' ormai diventata una abitudine "consolidata" convocare riunioni di lavoro dopo le 17, pretendere dai collaboratori report sulla produzione anche più volte al giorno, utilizzare modalità di comunicazione poco corrette con i propri collaboratori.

Problematiche nuova operatività BLEND

2) ORGANICI

Carenza di organici nelle agenzie

Abbiamo richiesto:

Consistenza degli organici al 31/12/2017 suddivisa :

- Per qualifiche;
- Per genere (uomini e donne);
- Fruitori di legge 104;
- Part time

Flussi di uscita (già effettuati e previsti) per l'anno 2018 suddivisi per pensionati, esodati e mobilità, con l'indicazione per le risorse in mobilità delle unità produttive di arrivo;

flussi in entrata (già effettuati e previsti) per l'anno 2018 suddivisi in risorse neo assunte e risorse in mobilità con l'indicazione delle unità produttive di provenienza;

numero dei part time confermati nel corso del 2017, quanti revocati nello stesso periodo e quanti di nuova concessione, quante richieste di part time sono state rifiutate;

numero delle assunzioni previste per la copertura delle esigenze stagionali.

3) CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Agenzie che rimangono aperte nonostante la presenza di una sola persona all'interno;

postazioni d'accoglienza non adatte allo svolgimento delle mansioni.

RIPORTIAMO DI SEGUITO LE RISPOSTE DELL'AZIENDA

Punto 1)

HR ha sensibilizzato il business al rispetto dell'orario di lavoro anche per quanto riguarda le riunioni, sulle modalità con cui rivolgersi ai propri collaboratori e a non effettuare straordinario salvo in casi eccezionali e con le necessarie autorizzazioni.

Blend: è stato fatto un passaggio con le funzioni competenti, per quanto riguarda le problematiche stampa e tempi di rallentamento, DIT ha rilasciato una nuova release. Il profilo autorizzativo viene definito nella sezione "VISTO DIREZIONE". Il roll out che doveva chiudersi a fine mese si protrarrà ed è stato sospeso in alcune agenzie. Le problematiche segnalate investono l'intero territorio nazionale.

Punto 2)

La carenza di organico è determinata principalmente da 2 fenomeni: maternità e malattie di lungo decorso che vengono gestite con tempistiche fisiologiche;

Stagionali: sono stati chiesti i TD per sopperire nei mesi di luglio e agosto alle assenze per ferie per un numero equivalente a quello dello scorso anno (12 su regione Roma);

Ci sono stati forniti a voce una parte dei dati richiesti che, in attesa della comunicazione ufficiale dei dati annuali riportiamo di seguito:

Rete Regione Roma

745 risorse di cui

481 Aree Professionali, 240 QD, 24 su Servizi di Rete.

Roma Lazio Sardegna

102 risorse di cui

64 Aree Professionali, 38 QD

Punto 3)

Per le agenzie che si sono trovate ad avere 1 sola persona, si è intervenuti spostando altre risorse a supporto o chiudendo l'agenzia. HR ha sensibilizzato il business al rispetto delle norme a riguardo.

Le postazioni di accoglienza rispettano gli standard previsti.

Alle ore 15.00 la riunione viene dichiarata chiusa

Su alcuni punti che sono rimasti aperti (**blend**, ruoli di agenzia ed altro) le OO.SS. si riservano di chiedere all'Azienda un nuovo incontro con data da concordare.

CONSIDERAZIONI

Ancora una volta di fronte alle problematiche segnalate dalle OO.SS. relativamente ai carichi e ritmi di lavoro e pressioni indebite che affliggono i lavoratori della rete, l'Azienda risponde con un laconico reiterato impegno a "sensibilizzare" il business al rispetto delle regole.

Il protocollo sottoscritto a latere degli accordi 2016 rimane lettera morta e non crediamo che una ulteriore "sensibilizzazione" possa mutare i comportamenti segnalati.

Chiediamo interventi risolutivi che richiamino i responsabili all'osservanza delle direttive e degli accordi così come avviene del resto, nei confronti dei "subordinati" per i quali, in caso di inadempienze vere o presunte la sanzione disciplinare non viene di certo risparmiata.

Per quanto riguarda la carenza di organici che viene attribuita principalmente a due fenomeni, maternità e malattie di lungo decorso, dei quali peraltro non ci vengono forniti i dati numerici annui, troviamo tanto fantasiosa quanto di significato oscuro la risposta della "gestione fisiologica" che ricorda tanto il controllo delle merci deteriorabili.

La realtà ci racconta che per coprire le necessità di organico il metodo utilizzato è sempre e ancora quello, come peraltro ammesso dall'azienda, dello spostamento di personale da una agenzia all'altra, con il solo risultato di creare ulteriore disagio all'agenzia che ha fornito il supporto.

Dato l'esiguo numero di lavoratori destinati alla rete le malattie di lungo decorso e le maternità vanno sostituite con tempi determinati.

Blend

Sulla nuova piattaforma informatica e sulle sue difficoltà operative queste OO.SS. si erano già espresse con un comunicato datato 31/1/18 chiedendo all'Azienda un impegno immediato a risolverle.

A tutt'oggi non solo i problemi tecnici segnalati all'epoca non sono stati risolti, ma addirittura sono aumentati. La nuova modalità operativa, introdotta come una grande innovazione anche allo scopo di rendere più fruibile il servizio a favore della clientela oltre a creare innumerevoli disagi agli addetti sta indubbiamente causando un enorme danno di immagine all'azienda.

In conclusione

Non ritenendo le risposte forniteci dall'Azienda soddisfacenti, chiare e risolutive rispetto alle problematiche poste auspichiamo le necessarie e tempestive misure correttive a quanto segnalato ricordando che per ogni Azienda la creazione di valore è la risultante delle interazioni positive tra tre elementi:

- **Capitale Umano**
- **Capitale Organizzativo**
- **Capitale Clienti**

Dei tre elementi è il primo che costituisce l'asset strategico!

Roma, 25 maggio 2018

RSA ROMA-RETE
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL - UGL – UILCA – UNITA' SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB