



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni



Palermo, 02.04.2020

COMUNICATO SINDACALE

Nel momento drammatico che sta attraversando il Paese, i lavoratori di Almviva Palermo stanno dimostrando, come sempre ma ancor più in questo stato di emergenza, grande professionalità e spirito di adattamento e collaborazione nell'implementazione della nuova organizzazione del lavoro di carattere eccezionale.

Le scriventi OO.SS., in relazione al verbale di incontro sottoscritto il 27.03.20 cui fa seguito l'odierna comunicazione aziendale, ritengono indispensabile svolgere alcune considerazioni:

- ad oggi sono operativi in Smart working circa il 50% dei lavoratori e si sollecita l'Azienda ad abilitare, senza indugio ulteriore, tutti i lavoratori in possesso delle dotazioni tecnologiche idonee;
- si ritiene imprescindibile porre l'attenzione sulla platea di lavoratori sospesa a zero ore, condizione impossibile da sostenere per lungo tempo e che necessita l'impiego di azioni di sostegno da parte aziendale e di risorse volte al ripristino dell'impiego;
- non si comprende l'odierna dichiarazione di esuberi sul sito di Palermo **con una forza lavoro attualmente dimezzata** anche a livello globale, con un paese che dichiara i call center servizio indispensabile per garantire massima assistenza sul funzionamento di reti e pay tv e per tutti i disservizi legati ai trasporti, senza trascurare che la gestione delle attività legate al numero di emergenza 1500 affidata in esclusiva ad Almviva da sola è sufficiente ad esautorare, seppure temporaneamente, l'esubero dichiarato a Gennaio in sede ministeriale.
- Le scriventi a fronte di un quadro nazionale in cui tutti i player sono in grave affanno nell'attivazione in smart working dei dipendenti e con una crescita del bisogno di assistenza da parte degli utenti non possono non chiedersi, con grave preoccupazione, dove siano finiti i volumi di traffico e chi li stia gestendo;
- non si comprende, viste le grandi difficoltà tecniche e di gestione riscontrate nel lavoro da remoto, come l'Azienda possa da un lato porre osservazioni sulla verifica della qualità della prestazione (peraltro fuori luogo nelle circostanze di emergenza e di start up in cui si opera) e contemporaneamente possa pensare di lesinare le risorse che devono dare supporto all'operativo. (In questo senso, ribadiamo la fungibilità anche dello staff di servizi non ancora remotizzati). Le stesse considerazioni possono essere rivolte anche riguardo ad HR, atteso che il trouble tkt è rimasto l'unico mezzo di comunicazione con l'Azienda, e ad oggi sono troppe le richieste ancora inevase;
- Malgrado una norma di legge stabilisca inequivocabilmente che i soggetti disabili ed immunodepressi debbano essere posti prioritariamente in Smart working, ad oggi questa disposizione non negoziabile continua ad essere disattesa con grave nocimento per una categoria di lavoratori ad alto rischio;
- in merito alla attuale gestione dell'ammortizzatore Covid-19, malgrado gli affidamenti e le determinazioni condivise nel verbale frutto di una lunga e faticosa trattativa, non si può non segnalare un inaccettabile utilizzo da parte aziendale di una flessibilità arbitraria che grava esclusivamente sui lavoratori unita ad una insufficiente argomentazione sugli asseriti cali di volumi a causa dell'emergenza sanitaria anche in relazione al nesso di causalità;

- sul tema della formazione le scriventi ritengono indispensabile essere informate in maniera preventiva anche attraverso la condivisione dei processi mediante l'espletamento dell'esame congiunto;
- Relativamente alle relazioni industriali sul territorio ed alla gestione delle informatizzazioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo ricordiamo le richieste ad oggi inevase di condivisione puntuale dei numeri e delle risorse attive da remoto nonché di quelle ancora in attesa di attivazione ed inoltre i dati relativi alle ore supplementari erogate), rileviamo ancora un ampio margine di miglioramento che riduca il notevole disallineamento con la linea dell'operativo, riguardo informazioni preventive o tempestive, e condivisione di azioni inoltre si ritiene indispensabile l'utilizzo puntuale dello strumento dell'esame congiunto non a mero titolo informativo ma in una ottica di condivisione delle evoluzioni di tutti i processi;

E' ormai opinione condivisa che l'emergenza Covid-19 cambierà alla radice l'economia, il lavoro e la società nel suo complesso e come tutte le "rivoluzioni", anche questa, porta con se il rischio di aumentare le disuguaglianze già presenti, soprattutto nelle opportunità di accesso alle informazioni e alla formazione, che si traducono poi in disuguaglianze economiche. E' necessario neutralizzare i rischi e costruire opportunità, ragionare su un modello organizzativo di prospettiva, ripensando ai ruoli ed investendo più che mai in nuovi strumenti e formazione costante, perchè solo con la qualità e la professionalità si vincono le sfide che il futuro, quanto mai incerto, ci pone.

Tutto ciò premesso, le scriventi OO. SS. richiedono all'azienda una profonda rivalutazione dell'approccio e le conseguenti determinazioni relative a quanto evidenziato, che renda costruttivo il confronto per un prosieguo condiviso, già a partire dall'esame congiunto relativo alla proroga dell'ammortizzatore dal 4 al 20 Aprile p.v. che con questo documento si ritiene formalmente richiesto.

Le Segreterie e le RSU

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL UGL TLC