

Incontro fra Azienda – RSU/RLS Sardegna del 14/02/2020

L'incontro, il secondo da quando si è insediata la nuova RSU (luglio 2019!!!) aveva come ordine del giorno un generico "approfondimento di tematiche territoriali" oltre alle immancabili "varie ed eventuali"; iniziamo col dire che il cosiddetto "approfondimento" si è di fatto tradotto in una carrellata di domande a cui hanno fatto seguito delle risposte quasi sempre insoddisfacenti.

La riunione si è aperta con l'elenco dei "benefici" goduti dai lavoratori della Sardegna, derivanti dall'accordo del 18 luglio 2019 (Contratto Di Espansione...); nello specifico:

- **Passaggi da part time a full time = 1 (uno!!!), da part time 50% a part time 75% = 1 (uno!!!)**
- **Incrementi di livello = 18 (diciotto!!!)** di cui 9 unità dal liv. 3 al liv.4, 5 unità dal 4° al 5° e 4 unità dal 5° al 5°S; tutto ciò accompagnato dalla considerazione che le quantità suddette sono percentualmente superiori rispetto alla media delle altre regioni ...
- **Formazione** = Conferma che l'iniziativa formativa (sic!!!) denominata #Together rientra fra quelle previste nell'accordo e derivante dalle disposizioni inserite nel Decreto istitutivo il CDE; per il resto poco o nulla; attendiamo ulteriori "approfondimenti" ...
- **Sedi remote per nuovo "progetto panda" = ancora in fase di studio;**
- **Sedi per "lavoro agile" : 3 (Ca Via Calamattia, Oristano, Iglesias) già attive; altre in fase di definizione; in particolare su Nord Sardegna "non pervenute";**

Come si può evincere, a distanza di 7 mesi dalla firma dell'accordo l'unica cosa certa, ben definita e puntuale sono i giorni di assenza per CDE e le relative trattenute in busta paga; il resto è ancora, per usare un linguaggio molto in voga in Azienda, "Under Construction"

IN ALTRE PAROLE, COME AL SOLITO... SOLO FUMO!

Nel proseguo dell'approfondimento delle "conquiste", la delegazione è stata aggiornata sul totale delle **fuoriuscite per art.4**, che in Sardegna sono state pari a 43 lavoratori; 1 ulteriore lavoratore ha aderito agli incentivi previsti per adesione a "quota 100"; la gran parte dei lavoratori di cui sopra era inquadrata come tecnico on field. **A fronte di tutto ciò si è provveduto all'assunzione di solamente 1 (UNO!!!!) nuovo collega.**

Fra gli altri argomenti trattati, inoltre spicca la conferma del **"progetto di accorpamento"**, per l'azienda ancora in fase di studio, dei lavoratori addetti al settore energia e condizionamento (REM) verso la struttura territoriale di Open Access; questo argomento verrà trattato in un successivo comunicato che si rende necessario per chiarire alcuni aspetti normativi di cui è opportuno tener conto.

Progetto foot print; su questo argomento è stata reiterata la richiesta di comunicare ai lavoratori sui quali il progetto ha impatto, il coinvolgimento degli stessi. È stato infatti segnalato che diversi colleghi si sono rivolti ai nostri rappresentanti sindacali chiedendo conferme riguardo a "veline" mandate in giro all'interno di reparti che non rientrano fra quelli interessati inizialmente al progetto.

In relazione al succitato **progetto #Together**, è stato fatto rilevare l'inopportunità di chiedere ai lavoratori della Sardegna la fruizione delle due giornate, in tempi distinti e distanti fra loro, dovendosi spostare verso Roma con un carico di disagi e di problematiche logistiche che, soprattutto per chi abita lontano da aeroporti, non hanno un senso logico, soprattutto se si parla dei dipendenti della principale Azienda di TLC del Paese. Attendiamo fiduciosi modifiche in merito, fermo restando che non accetteremo soluzioni logistiche/organizzative che prevedano la modalità di trasferta concentrata tutta entro una singola giornata lavorativa; per questo motivo invitiamo i lavoratori a segnalare eventuali gestioni "creative" che vadano a derogare istituti contrattualmente previsti (es. Ore Guida).

Cagliari 19 febbraio 2020