

LA PAZIENZA È FINITA (3 DI 3)

Qual è la qualità del lavoro nella nostra azienda? Quali valutazioni emergono dall'esperienza di oltre 30 mesi di lavoro agile?

Ci siamo posti questi importanti interrogativi e ciò che emerge dal confronto con colleghe e colleghi è che nella nostra azienda si lavora tanto e male; ovviamente si tratta di un'osservazione che non può essere generalizzata a tutta l'azienda, ma è una situazione sempre più diffusa, ed è importante non sottovalutarla e comprenderne le motivazioni.

Le cause dovrebbero essere ben chiare anche per un'azienda che dichiara di volere una organizzazione di lavoro per fasi, cicli ed obiettivi, senza precisi vincoli di orario.

La realtà invece è che viene sempre più spesso richiesto di coprire orari di servizio decisamente superiori all'orario contrattuale e vengono stabiliti tempi di realizzazione, e di rilascio, senza considerare la complessità e la qualità della produzione.

L'accordo sul lavoro agile conferma la necessità di misurare l'orario di lavoro e permette di controllare almeno parzialmente il fenomeno dell'extra orario, ma non offre di per sé la garanzia di riuscire a conciliare tempi di vita e di lavoro, a fronte di prassi aziendali che distribuiscono le riunioni e le attività su tempi sempre più prolungati.

In sintesi, la definizione degli obiettivi e delle scadenze non considera l'orario di lavoro come un vincolo cogente, mentre le esigenze e le richieste dei clienti vengono assecondate senza valutarne le ricadute sull'organizzazione produttiva.

Si lavora come se ci si trovasse sempre in emergenza, trasformando l'eccezione in una regola, tanto da far diventare questa insana modalità di lavorare una delle cause dell'alto livello di dimissioni

Occorre inoltre rilevare che il lavoro agile, pur comportando risparmi in termini di tempo e costi per gli spostamenti casa-lavoro, determina rilevanti spese aggiuntive sia per i consumi energetici (sempre più incidenti nei bilanci familiari) sia per l'adeguamento ergonomico delle proprie postazioni. Costi che l'Azienda scarica totalmente su noi dipendenti.

Per tutte queste ragioni il rinnovo del Contratto Integrativo, richiesto da più di 2 anni e comprensivo di un Premio di Risultato Variabile che ridistribuisca le risorse economiche aziendali incrementate dal lavoro e dagli sforzi collettivi di tutto il personale, deve costituire il necessario riconoscimento a tutto questo.

Le decisioni unilaterali dell'azienda che impediscono tale rinnovo, vanno cambiate.

Pertanto, sono indette le seguenti iniziative:

- **assemblee in tutte le sedi Almaviva, Reactive e Kline per i giorni compresi tra lunedì 24 e giovedì 27 ottobre**
- **segnalazione a SA8000, nell'audit del 19 ottobre riguardante Almaviva SPA, dell'atteggiamento aziendale non collaborativo e dilatorio nei confronti della parte sindacale nel processo di contrattazione collettiva**

I task Teams per le convocazioni saranno inviati una volta definito il calendario.

Roma, 18 ottobre 2022

Coordinamento Rsu Almaviva, Reactive, Kline