



COMUNICATO SINDACALE SU DISPOSIZIONI DI SERVIZIO HELPLINE

Vi proponiamo i nostri commenti ad alcuni passaggi di una recente comunicazione aziendale:

"Si richiede a tutto il personale di Cassina de' Pecchi di passare presso la segreteria per la firma per presa visione del Codice Etico della Capogruppo".

SE BASTASSE FIRMARLO PER ATTUARLO...ecco alcuni punti disattesi:

- Contributo professionale delle risorse umane.

"L'Istituto favorisce il continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali delle risorse umane con l'obiettivo di tutelarne ed accrescerne il valore".

Peccato che non a tutti è permesso questo accrescimento, poichè non tutti sono chiamati ad apprendere quanto sopra ma lamentano persino una mancata rotazione delle mansioni pur essendo stati formati sui vari servizi.

- Ambiente e condizioni di lavoro

"L'Istituto promuove la realizzazione di ambienti di lavoro sicuri e salubri e di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale quali elementi atti a favorire l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori".

Il microclima aziendale non è salubre, prova ne sono le molte lamentele dei colleghi per temperature fredde o calde rispetto lo standard stagionale: a nulla è servita la passata verifica e modifica dell'impianto centrale, molti colleghi lamentano ancora tosse secche solo in ufficio, come mai?

I servizi igienici sono insufficienti rispetto al totale dei lavoratori, conseguentemente la loro pulizia, nonostante l'abnegazione del personale preposto, risulta carente.

I parcheggi per le autovetture, essenziali per chi ha turni disagiati e/o notturni, sono sempre occupati, dato il loro esiguo numero.

Da sempre ci si lamenta delle mancate **pausine** che i lavoratori VDT hanno per legge. Ci viene riferito dai superiori che la pausina è una GENTILE CONCESSIONE che l'azienda permette ma che non ci è dovuta! **ABBIAMO GIA' RISPOSTO ALL'AZIENDA** che per i colleghi di ex-Si Call ancora accade che la pausina venga concessa in ritardo, ma l'operatore, dopo 2 ore, deve poter riposare; la concessione deve essere formale ovvero, per correttezza, l'operatore può avvisare ma, passato il termine, non deve attendere alcun ordine per poter effettuare la prevista pausina.

Cambi turno: che vengano concessi per comprovate esigenze personali, familiari e/o per atti/commissioni con la pubblica amministrazione e visite mediche e non per futili motivi siamo tutti d'accordo, ma come chiedere un cambio turno per il partime che fa 5 ore con stesso skill, dato che sono pochi i dipendenti in tutto il call-center, dilazionati in sette giorni? Di fatto non potranno mai incontrarsi per cambiarsi di turno..., la disponibilità dei responsabili va forse chiarita meglio.

Rol: conseguentemente al diniego di cambio turno l'operatore se ha indifferibili appuntamenti (pubblica amministrazione, cure mediche, dentista, ecc.) deve poter usare il

rol e se comprovato da giustificativo (comparizione in tribunale, rogito notarile, ecc) non dovrebbe vedersi negato il permesso.

Turni: comunicare i turni, di norma, una settimana prima, alcune volte anche con un limite temporale minore, significa per il dipendente non poter organizzare al meglio la propria vita sociale del mese, (avvisare la baby-sitter, accompagnare e/o assistere familiari e parenti, in alcuni casi, anziani) e non poter programmare, talvolta, almeno quegli atti di vita familiare che la legge tutela, ad esempio, la maternità e paternità.

Riteniamo, inoltre, che non ci sia stata fornita alcuna risposta in merito alla "turnazione concordata per i **genitori-partime**". Nel rinnovare tale richiesta, verranno invitati i colleghi a comunicare ai propri responsabili di concordare i prossimi turni tenendo conto, comunque, sia dell'esigenze di servizio sia di quelle familiari e personali.

- Selezione e gestione delle risorse umane

"Nella ricerca e selezione del personale, l'Istituto adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane rappresenta per l'Istituto un fattore strategico. Per tale motivo vengono promossi piani aziendali ed adeguati programmi di formazione volti a promuovere l'esplicazione delle capacità e delle competenze di ciascuno. A tutti i propri dipendenti vengono offerte pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base di criteri di merito. L'Istituto pone in essere ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica e sessuale - nei confronti dei dipendenti".

I lavoratori a temine, nonostante indubbe capacità professionali, vengono sistematicamente lasciati a casa dopo due mandati. Per molti operatori non viene riconosciuto alcun merito poichè non viene concesso il **livello** adeguato per le mansioni svolte e neanche il livello a parità di mansioni con i colleghi che provengono dal perimetro ICBPI.

Significativa è la mancanza della **polizza sanitaria**, negataci anche qualche mese fa, discriminando parte dei lavoratori rispetto ai colleghi dell'Istituto che hanno il pacchetto base a totale carico dell'azienda: la regola aziendale è che non deve esservi alcun aumento di costi, quindi la speranza di avere gli istituti contrattuali previsti dal ccnl è nulla, grazie anche ai sindacati firmatari che non difendono i nostri **diritti** negati e che sottoscrivono accordi penalizzanti oltre a non preoccuparsi neppure di farli rispettare.

Ora chiedono il Contratto integrativo per noi sapendo bene che a ridosso della scadenza del ccnl nazionale non è possibile alcuna trattativa...per fare proselitismo serve anche questo! Contribuire a far attuare all'azienda il codice etico ed ottenere quanto ci viene negato tutt'ora, **dipende anche da te**, con il sindacalismo di base si può!

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Help Line

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011-7600582

Cicl. in p. 17-2-2011