

## **TRASCENDE OGNI MIO CONTROLLO**

*“Purtroppo la situazione di complessiva conflittualità sindacale non consente migliori condizioni relazionali”* cit. Giovanna Bellezza (ex responsabile ad interim della funzione Human Resources - Organization & Real Estate) in risposta alla nostra *richiesta di ragionevolezza sui rientri*, l’ultima di molte altre poste all’azienda, anche molto tempo prima che si paventasse la situazione di conflittualità.

Se le relazioni industriali tra azienda e sindacato sono per ora (vedi incontro commissione PDR) bloccate, **NON E’ TOLLERABILE CHE LO SIANO ANCHE LE RELAZIONI TRA AZIENDA E LAVORATORI!** Dare scarse informazioni, ufficiose, talvolta discordanti all’ultimo minuto non è atteggiamento consono ad un’azienda che ha avuto finora il compito di ammodernare il paese ed è forse da ricercare proprio in questo atteggiamento il risultato fallimentare.

### **PIU’ CHE DISCREZIONALITA’ DEL DATORE DI LAVORO L’ATTEGGIAMENTO GENERALE RICORDA UN ATTO PUNITIVO DI MASSA:**

le **minacce** ad alcuni lavoratori destinatari del modello settimanale di recupero in sede con altra data delle giornate di ferie fruita nella settimana prevista di rientro in opposizione al regolamento che cita questa possibilità solo per i destinatari di modello giornaliero; il sospetto della **manca di equilibrio** nell’assegnazione delle giornate di formazione cde tra colleghi dello stesso gruppo nelle settimane di lavoro in sede, in modo che non siano sempre gli stessi a restare una giornata in più a casa; le ferie pianificate come da regolamento entro il 30 aprile, per alcuni colleghi, **in assenza del calendario delle giornate in sede;** **la programmazione rigida del rientro coincidente in particolare con le festività religiose con percentuale ridotta di ferie** a favore di una richiesta di presidio che invece scompare per magia in caso di cde o cde-f...; il rientro con **turni disagiati** e spesso non più giustificati dalle curve di traffico, in zone per nulla sicure senza un parcheggio interno, introvabile all’esterno e solo a pagamento; alcuni lavoratori con accordi specifici invece non rientrano con i turni disagiati ma la giornata “graziata” deve essere recuperata comunque in sede nel mese e pertanto come per magia per costoro **il modello settimanale si trasforma in modello giornaliero!** Si omettono perfino risposte, in alcuni casi, dai gestori di risorse umane alle richieste di proroga della prestazione lavorativa 5 gg su 5 da remoto di lavoratori più o meno fragili...

### **LA PERCEZIONE E’ DI UNA VOLUTA DISORGANIZZAZIONE CERCATA PER CREARE DISAGIO.**

*Del resto, sul piano industriale tra le iniziative da intraprendere sul lavoro troviamo:*

- **riduzione dell’orario di lavoro - non certo a parità di salario - (vedi nuovo fondo solidarietà per nuova cde e rinnovo fondo nuove competenze per collegarci altra formazione)**
- **isopensione**
- **uscite incentivate - non c’è scritto cosa si intende per incentivate... può essere considerato incentivo trattarti talmente male che alla fine te ne vai a qualunque prezzo?**

*“Favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale” “La Employee Experience è strettamente connessa con la Customer Experience. Investire nella Employee Experience ha un impatto diretto sui risultati aziendali” “I problemi sono affrontati con sensibilità ed intelligenza emotiva”*

### **SOLO FRASI CON CUI VI RIEMPIETE LA BOCCA E CON CUI CI RIEMPIETE LA TESTA NEI “CORSI” TIM ACADEMY!**

*“Per sviluppare connessioni significative con i clienti è necessario allineare gli obiettivi dei dipendenti con quelli aziendali”*

### **POTETE DAVVERO CONTARCI!**


Non è possibile avere la casella email intasata da Novità Intranet di dubbio interesse per la collettività, pillole di People Caring su come assumere un badante o una bambinaia quando i problemi che sfuggono a chi scrive sono:

- 1) con quale stipendio ci possiamo permettere di pagarli?
- 2) con quale tempistica lor signori credono che si possa provvedere a tali assunzioni? Meno di un mese?
- 3) and “last but non least”, quando troviamo il tempo mentre lavoriamo, sì perché noi lavoriamo, di leggere questi utilissimi consigli? Tra una timbratura e l’altra?

### **ORA BASTA**

### **La timbratura in postazione deve essere tolta**

**Deve essere dedicato del tempo ufficialmente alla lettura** di regolamento di sede, per il nuovo modello di lavoro: desk sharing e lavoro agile, etc. Questi documenti non si leggono fuori orario di lavoro e nemmeno durante l’attività lavorativa, così come per i corsi sulla consapevolezza alla sicurezza “Security Awareness”, altro che Novità intranet!

Segreteria SNATER Lombardia   
Milano, 05/05/2022