

Roma, 30 Novembre 2009

COMUNICATO SINDACALE

H3G: RIMANE APERTO PROBLEMA SALARIALE

Nei giorni 23 e 24 Novembre a Roma, presso l'Unione industriale, si sono incontrate le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, congiuntamente con il Coordinamento Nazionale delle RSU, ed i rappresentanti dell'azienda H3G.

All'ordine del giorno: "Progetto verde"; chiusure collettive; verifica su PDR.

Per quanto riguarda il "Progetto verde" (si veda anche il verbale di incontro sottoscritto), come Sindacato, pur apprezzando una filosofia basata sullo sviluppo della qualità del contatto, abbiamo rilevato come occorra tenere ben presente in ogni caso che – per ulteriori volumi ceduti all'esterno (in particolare i clienti 4 stelle e per gli orari non coperti anche i 5 stelle) - l'azienda deve agire con maggiore trasparenza e con maggiore attenzione al rapporto occupazionale esterno/interno.

Come Sindacato infatti contestiamo una politica che vede portare sempre di più attività fuori dal perimetro aziendale.

Quindi abbiamo ribadito che se il "progetto verde" prevede una qualificazione diffusa delle persone, tale progetto è già un riconoscimento di fatto, per tutti o quasi, delle competenze previste per il 5° livello (in coerenza con il percorso specialistico così come definito nel contratto aziendale vigente).

Inoltre occorre definire una volta per tutte il tema della presentazione dell'operatore: in base alle direttive AGCOM e in coerenza con la tutela della privacy dei lavoratori, l'operatore deve essere dispensato dal fornire il proprio cognome.

Quindi occorre immediatamente tornare al rispetto di quanto previsto dagli accordi sindacali in materia di visibilità turni e riposi. In ogni caso va infine garantita la job rotation così come da accordo sindacale aziendale, in quanto la job rotation per il sindacato non è solo strumento di diversificazione operativa, ma anche una modalità per evitare abusi che portino a stress e a carichi eccessivi di lavoro.

Dopo lunga e ampia discussione l'azienda ha riconosciuto la validità delle posizioni sindacali, in particolare per quanto riguarda: riconoscimento del 5° livello (ed eventuale formazione aggiuntiva per i casi eccezionali); presentazione dell'operatore solo con nome e codice del pool; ripristino delle visibilità turni e riposi; dichiarazione esplicita del mantenimento di tutti gli accordi in essere compresa la job rotation.

Sono stati inoltre previsti momenti specifici di verifica sia del progetto verde che degli impegni presi.

Il giudizio sindacale sul punto specifico, essendo stati introdotti tutti miglioramenti rispetto a quanto sottoscritto dagli accordi aziendali, è stato alla fine della trattativa positivo.

Si è quindi passati al tema delle chiusure aziendali per i lavoratori non operativi. L'azienda propone per il prossimo anno 18 giorni di chiusure collettive, più la smonetizzazione di 4 festività.

Sul punto, come Sindacato, abbiamo giudicato la proposta provocatoria e non ricevibile, rispetto sia a quanto concordato l'anno passato (9 giorni) sia perché in violazione del CCNL che garantisce comunque al lavoratore almeno 2 settimane di ferie consecutive. In ogni caso come sindacato riporteremo la proposta ai lavoratori, al fine di verificare se la contrarietà del sindacato è confermata o meno dai diretti interessati.

Quindi abbiamo sollecitato l'azienda:

- ad estendere anche ai papà, le tutele previste per le mamme in caso di malattia del bambini (5 giorni retribuiti) viste le pressanti richieste dei lavoratori;
- ad intervenire sulla trasfertistica e sui costi che i lavoratori di H3G devono oggi sopportare per svolgere attività per l'azienda, fuori sede (sono state quindi consegnate centinaia di firme dei lavoratori raccolte dalle RSU).

Come Sindacato ci aspettiamo risposte a breve.

Si è infine passati al tema del Premio di Risultato. In particolare come Sindacato abbiamo denunciato come l'azienda sistematicamente sbaglia gli obiettivi di fatturato, di fatto mettendo in discussione la validità dell'accordo stesso. Inoltre riteniamo grave che l'azienda dia obiettivi per i vari MBO più facilmente raggiungibili, pagandoli su base semestrale. Questo ovviamente non tanto contro le lavoratrici e lavoratori che percepiscono MBO quanto per una questione di coerenza e giustizia: se l'azienda non ha risorse non le ha per nessuno, se le ha e fissa degli obiettivi, questi ultimi dovrebbero essere più uguali possibili.

A questo punto l'azienda – da noi sollecitata – ha dichiarato che allo stato attuale quest'anno non si dovrebbe raggiungere la soglia di accesso minima (90% dell'obiettivo di fatturato) per alcuni punti percentuali e che quindi il PDR 2009, con molta probabilità, non sarà pagato.

Come Sindacato abbiamo proposto di rivedere allora – prima dei dati definitivi del 31 dicembre – la soglia di accesso portandola almeno all'80%, così da garantire un'erogazione minima. Del resto le lavoratrici e lavoratori stanno mettendo tutto il loro impegno e non possono pagare gli errori del management o un eccesso di consulenze e sprechi.

Al contrario l'azienda ha dichiarato di non essere intenzionata a rivedere le soglie di accesso, ma al massimo di rivedere gli indicatori (passando dal fatturato ad un altro indicatore).

A questo punto come SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL abbiamo deciso di registrare le distanze che vi sono tra le posizioni del sindacato e quelle dell'azienda e di sospendere il confronto che su questo punto così importante giudichiamo viziato da una strumentalità da parte dell'azienda.

Per tanto come Segreterie Nazionali e Coordinamento Nazionale delle RSU andremo a svolgere assemblee su tutti i siti nei prossimi giorni, non solo per spiegare il verbale di incontro relativo al "progetto verde", ma anche per valutare insieme ai lavoratori la proposta dell'azienda sulle chiusure collettive e soprattutto per come proseguire la vertenza sul PDR.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL