

## **COMUNICATO H3G**

Lunedì 12 Ottobre le parti si sono incontrate presso UNINDUSTRIA con all'ordine del giorno nuovi target PdR 2015 e chiusure collettive.

L'azienda nella sua iniziale presentazione ha ribadito ancora una volta che i dati sul tasso di assenteismo interno sarebbero più alti della media del settore, tesi avvalorata, a suo dire da alcune campagne di ricerca svolte recentemente anche da UNINDUSTRIA ed AssoLombarda che avvalorano tale ipotesi.

Ha quindi posto la necessità da affrontare al più presto tale tematica.

Le OO.SS hanno respinto con forza la posizione dell'azienda ed hanno sottolineato invece che, anche i dati che si sarebbero evidenziati dal PdR, relativamente alla malattia ed al meccanismo di decurtazione e redistribuzione concordato nel 2014, avrebbero dimostrato senza dubbio alcuno che i lavoratori "virtuosi" rappresentano la stragrande maggioranza dei lavoratori H3G, infatti tale meccanismo, previsto dal PdR ed utilizzato dall'azienda per redistribuzione del "Bonus" solo in ottica di decurtazione, avrebbe erogato la simbolica cifra di 4 euro pro capite.

Occorre inoltre stabilire una volta per tutte quale parametro va considerato nella fenomenologia dell'assenteismo escludendo a priori dati attribuibili alla casistica delle legge 104, ricoveri ospedalieri, alle malattie di particolare gravità, ma anche a tutto ciò che è già regolamentato per legge o dal ccnl o dagli accordi aziendali.

Solo in questo caso potremo stabilire con certezza eventuali disequaglianze rispetto alle medie del settore.

Le OO.SS. hanno altresì invitato l'azienda a fare una approfondita riflessione interna visto il clima pesante che in tutte le realtà lavorative si respira, ma in modo particolare nell'area Call Center, dovuto anche e non solo a forzature che quotidianamente coach o manager zelanti esercitano verso i lavoratori, determinando inutili e strumentali pressioni nei team alludendo a catastrofici eventi che si determinerebbero dalla futura fusione con Wind qualora non si raggiungessero livelli ottimali nelle performance quotidiane.

L'azienda ha negato che ci siano state indicazioni a qualsiasi livello in tal senso e quindi ritengono siano iniziative del tutto personali. Le OO.SS. hanno quindi ribadito che simili iniziative andrebbero stroncate sul nascere e il management dovrebbe assumersi tutta la responsabilità ed impedire che tali azioni si ripetano in futuro.

A tal proposito abbiamo chiesto un tavolo di confronto alla presenza del Direttore dell'area Call Center per fare il punto complessivo del settore e verificare congiuntamente il clima di tensione che abbiamo precedentemente denunciato, anche alla luce del forte incremento di attività "on line" generato dalla nuova organizzazione, la criticità viene avvalorata ulteriormente dal fatto che gli organici non sono stati reintegrati nonostante si siano registrate uscite definitive o parziali riduzioni di orario.

Altro argomento portato all'attenzione dell'Azienda è stato quello relativo alla nuova piattaforma informatica (Genesys), che fin da subito le RSU hanno evidenziato come troppo invasiva ai fini del controllo individuale e lesiva della privacy del singolo lavoratore.

Infatti la Commissione paritetica di parte sindacale ha richiesto, dopo la prima fase sperimentale, modifiche alla suddetta barra telefonica al fine di impedire il riconoscimento on line del singolo lavoratore, invece l'azienda unilateralmente ha introdotto in tutti i siti giustificando il tutto quale semplice implementazione di supporti informatici già esistenti a supporto del lavoratore stesso.

L'incontro è poi proseguito sul tema delle chiusure collettive in ambito operativo.

Le OO.SS. avevano da subito sottolineato che le mutate condizioni organizzative del settore visto anche l'aumento di circa il 30% dei contatti internalizzati avrebbero creato forti difficoltà nella realizzazione degli obiettivi prefissati su tale materia.

I fatti, purtroppo ci hanno dato ragione, poiché non soltanto durante i periodi di picco l'azienda ha dovuto ricorrere all'utilizzo di una maggiore presenza di operatori, ma in alcuni casi, vista la cattiva gestione organizzativa, si è determinato uno stato di "overbooking", la cui conseguenza si è scaricata sugli stessi operatori, quasi obbligati a prendere ROL e Ferie anche in periodi non richiesti.

Si è infine affrontata la verifica dei dati a consuntivo relativi al Premio di risultato, più volte richiesta dalle OO.SS e dal Coordinamento RSU che merita un ragionamento complessivo.

A fine Marzo 2015 (vedi Comunicato Nazionale 26 Marzo u.s.), l'Azienda comunicò al Sindacato che la soglia di accesso EBIT non era stata raggiunta, per una differenza a target di 6.000,00Euro e pur non convocando le OO.SS firmatarie per tentare di ricercare una soluzione tampone decise unilateralmente di erogare un importo forfettario pari al 50% del valore del premio concordato, applicando come precedentemente detto le regole di erogazione del premio relativamente alle sole decurtazioni dovute alle assenze.

Ancora una volta l'azienda cerca di dimostrare che il Sindacato risulta indispensabile quando è in difficoltà con i suoi addetti ma se ne può fare a meno quando occorre farsi benevola con gli stessi lavoratori.

All'azienda vogliamo ricordare che è ormai tempo di decidere definitivamente di elevare qualitativamente il grado delle relazioni sindacali, anche in vista della futura fusione e che l'approccio al Sindacato usa e getta non porta da nessuna parte.

Quanto ai target del PdR invitiamo la stessa ad una ulteriore riflessione con lo scopo, previsto nello stesso accordo di apporre eventuali modifiche alle modularità degli stessi parametri evitando già dal prossimo anno ulteriori incidenti di percorso parzialmente risanati da estemporanee erogazioni economiche unilaterali apparenza di una finta benevolenza aziendale, e che invece noi consideriamo vere ed ingiustificate decurtazioni salariali, a danno del vero apporto produttivo dei lavoratori di H3G.

In modo costruttivo, anche in questo caso invitiamo nuovamente il management aziendale a ricercare nuove soluzioni, insieme alla Delegazione Sindacale, evitando di fatto preclusioni ad un dialogo produttivo su tale materia, che a nostro avviso lascerebbe ben poco sperare per il futuro.

**Si è deciso quindi di aggiornarsi per il prossimo 22 Ottobre.**

Roma, 16 Ottobre 2015

**Le SEGRETERIE NAZIONALI**  
**FISTEL            UILCOM**