



Torino, 15 gennaio 2016

ALTRE SORPRESE...AD OROLOGERIA.....

Da oggi, attraverso la **Social Intranet**, anche i livelli dal 6° al 7Q, potranno prendere visione delle proprie timbrature giornaliere. Lo apprendiamo dai lavoratori ovviamente....

Inoltre, ci è stato reso noto che il sistema **ESS** è stato integrato con una nuova funzionalità che permette ad alcuni responsabili di ottenere un elenco dei nominativi dei propri collaboratori, con l'evidenza degli orari che eccedono il normale orario di lavoro degli stessi.

Ci piacerebbe, quindi, saperne qualcosa in più, soprattutto relativamente alla nuova funzionalità di **ESS**, visto che saranno coinvolti numerosi lavoratori che sono, per ora, da noi rappresentati e soprattutto capire **che cosa sta accadendo di così diverso dai trascorsi anni di contratto di solidarietà.**

Alla base di questa “nuova trovata” c'è la normativa, a tutti noi ben nota, che indica che nei periodi di cds occorre non svolgere prestazioni lavorative che eccedono il normale orario di lavoro, indicazione che ci è giunta anche in allegato ad una delle numerose mail ricevute dal Responsabile del Personale, che citiamo testualmente: **“durante la vigenza del Contratto di Solidarietà non possono essere effettuate prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro; ciò vale per tutti i lavoratori ai quali si applica il CdS, indipendentemente dal livello di inquadramento, dalla categoria di appartenenza e dalla flessibilità dell'orario stesso. E' possibile la deroga a tale principio solo - previa autorizzazione - in caso di comprovate, sopravvenute e straordinarie esigenze di carattere produttivo”.**

E allora noi ci domandiamo un bel po' di “cosette”.....Perchè qualcosa “non ci torna” e vorremo capire:

- **cosa accade a coloro che stazionano in azienda più del dovuto, per problemi personali di vario tipo** (attesa mezzo di trasporto, eventi atmosferici, ecc...) che, soprattutto nei casi in cui la sede aziendale è ubicata in luoghi bui e pericolosi dopo una certa ora, ci pare sia ben poco lecito far sostare “sul ciglio della strada” e, del resto **la normativa cita che non si devono effettuare prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro, non dice che si devono “abbandonare i locali aziendali”;**
- ci pare, inoltre, che per quanto **attiene i colleghi con livelli sino al 5°, l'azienda sia da sempre in grado di verificare se la durata della loro presenza giornaliera, in servizio, rientra o ecceda il limite delle 7.38 h/gg, per altro, anche gli stessi colleghi, da sempre, sono in grado di verificare i propri orari autonomamente, tramite i sistemi aziendali !!!** Sorge spontanea la domanda: allora che bisogno c'è di eseguire controlli in questo caso? **E' nostro parere che la materia debba essere trattata con le RSU;**

- **se da oggi, anche i livelli superiori al 5° potranno verificare autonomamente le proprie timbrature, allora anche per tali casi, non si comprende l'utilità della nuova funzionalità di ESS, che pare sia così "intelligente" da calcolare quante ore, minuti, secondi sono stati lavorati oltre il normale orario previsto, ed ha quindi come base di partenza almeno le timbrature di inizio e fine giornata, cosa che non corrisponde a quanto recitato dal "Regolamento di servizio aziendale" che, per i livelli 6i e superiori, prevede un'unica timbratura giornaliera, faccenda che, secondo nostro parere, è da discutere con le RSU, al pari di quella al punto precedente. Registriamo, per altro, una scarsa normativa aziendale in merito alla gestione degli orari di questi lavoratori e quando le regole non sono chiare, è ovvio che le persone non si sentano tranquille e soprattutto tutelate;**
- **coloro che dovranno eseguire i controlli in questione, ovvero rilevare i nominativi dei colleghi che saranno "rei" di aver sostato in azienda per frazioni temporali superiori alle 7.38h, pensavamo fossero i Gestori PV ed, invece....sorpresa.....i controlli saranno eseguiti direttamente dalle Linee che hanno definito i nominativi dei responsabili che dovranno controllare i propri collaboratori. Ci domandiamo: poi questi nominativi a chi saranno segnalati e per cosa? Pensiamo che così facendo si generi un clima di controllori e controllati ben poco apprezzabile.**

Se si pensa al fatto che l'azienda ci ha posto in *contratto di solidarietà* per gestire le famose eccedenze, denominate *esuberi*, attraverso l'abbattimento del normale orario di lavoro, ponendoci sulle teste l'8.85% della riduzione del normale orario di lavoro e della relativa retribuzione mensile, con la manovra di cui sopra, si legge tra le righe la chiara *preoccupazione aziendale che qualcuno tra noi, lavori oltre l'orario normale, ovvero ecceda nelle proprie prestazioni lavorative quotidiane*. Certo è ben strano, visto che siamo tutti esuberanti e, quindi, "in troppi", che esistano timori di questo tipo !!!!

Non è certo la prima volta che l'azienda **procede senza informare le RSU di competenza** e....guarda caso....proprio nel periodo delle elezioni delle RSU....E noi per concludere "in bellezza" questo mandato triennale, scriviamo questo documento.

Poiché le elezioni RSU si terranno nei prossimi giorni, sicuramente saranno le RSU STAFF del prossimo mandato a dover pretendere di essere informate in merito. **Riteniamo sia corretto indagare il fenomeno di cui sopra, in quanto è poco chiaro l'intento aziendale che da una parte ci dice che siamo esuberanti e dall'altra teme che si lavori troppo, per non parlare del fatto che ogni controllo che coinvolge i lavoratori, genera sospetti, sfiducia e demotivazione, quando non è compreso, sia da coloro che devono controllare, sia da coloro che sono controllati.** Riteniamo che, inoltre, in periodi di chiusura contabile e di bilancio annuale, porre in atto tutto questo "controllare", sia davvero **fuori luogo**. **Crediamo che azioni di questo tipo, se non spiegate e ben motivate, producano ancor più demotivazione, un costo occulto che l'azienda non registra in bilancio, ma che pagano per primi i lavoratori e poi la stessa azienda.**

Quanto sopra, ovviamente, accade in quanto siamo nuovamente alle prese con un ammortizzatore sociale, ovvero **il Contratto di Solidarietà, che qualcuno ha pensato bene di sottoscrivere. Auspichiamo che i lavoratori Staff tengano conto di anche di tutto questo.**