



COMUNICATO AI LAVORATORI Ascolto remoto in Alitalia... monitoraggio?

Vicini alla scadenza del quinto mese di sperimentazione (su sei previsti dall'accordo di settembre), e prossimi alla possibilità di un rinnovo, ci facciamo qualche domanda, nella speranza che certe criticità siano oggetto di discussione tra le parti, e non ignorate con superficialità come alle volte accade.

La premessa fondamentale nella stipula di tale accordo era l'essenzialità (per richiesta del committente) di monitorare e migliorare gli standard di **qualità**, tramite opportuni e mirati percorsi di **formazione**.

Il tutto avrebbe avuto luogo con incontri periodici, in itinere, in cui programmare **piani di retraining**, *successivi alle prime sessioni di ascolto*.

Ci chiediamo, in questi quattro mesi e oltre, quali siano stati tali piani di retraining. Sempre che non si voglia intendere il briefing post-sessione di ascolto come momento concordato e mirato di formazione: avrebbe il sapore della presa in giro. E sempre che gli eventuali incontri tra l'azienda e le RSU firmatarie non abbiano attestato la perfetta formazione e la perfetta performance dei dipendenti durante le sessioni, da non richiedere alcun intervento di miglioramento (e a questo punto... da non richiedere alcun ascolto remoto, se siamo tutti così perfettamente bravi?).

Un accordo, che ricordiamo, prevedeva una serie di tutele e di procedure, "allegrementemente" seguite fin dall'inizio, come già denunciato in passato.

Duole, nella collezione delle segnalazioni, aggiungere il caso di uno dei dipendenti, che quando siamo quasi alla fine dei sei mesi di sperimentazione, non aveva ancora (!) ricevuto il questionario di autovalutazione obbligatoria, e la presunzione con cui gli si intimava di doversi sottoporre comunque all'ascolto anche in assenza dello stesso, come se fosse sua colpa la mancata consegna del questionario, e come se fosse non legittimo il suo rifiuto di fronte a un difetto di procedura.

Ci dispiacerebbe, se l'accordo (firmato senza il benessere dei lavoratori e ancora maldigerito da molti) si rivelasse nel tempo una mera formalità in cui l'impegno dell'azienda a rispettare le premesse (tutele minime, e interventi mirati) fossero allegrementemente tenute in poco conto, mantenendo come unico vero obiettivo quello di "far contento" il committente.

Come **CISAL Comunicazione**, disponibili al confronto positivo con l'azienda, restiamo a disposizione dei lavoratori per qualsiasi segnalazione in merito.

17 gennaio 2018

p. **CISAL COMUNICAZIONE ALMAVIVA
SEGRETARIA PROVINCIALE COSENZA**