



COVISIAN... CAPITOLO, 4-5-6

Capitolo 4 **Cambi turno**

L'azienda ad oggi, mandando in pensione il buon FastDiary (cessione Fastweb), a distanza di oltre un anno, non è stata ancora capace di fornire ai lavoratori uno strumento altrettanto valido.

E' stato fornito un link, il timesheets, onere della tutela sulla privacy da accertare, dove il lavoratore accede ad un ulteriore link per inserire la propria data di interesse e il team specifico (avendo però la possibilità di verificare tutti i dipendenti di tutte le commesse), visualizzando i colleghi con le diverse fasce orarie, per verificare il turno di proprio interesse.

Fine Primo Tempo - Pop Corn - Inizio Secondo Tempo

Dopo si invia una mail allo staff, incrementando ulteriormente il carico lavorativo, per eseguire il cambio con il collega.

Non è finita qui...

Lo staff deve verificare che il Team di entrambi i lavoratori è congruo (attività dedicate) per effettuare il cambio turno.

Tutti questi paletti imposti non fanno altro che scoraggiare i lavoratori, togliendo loro la possibilità di agevolarsi, dato anche dal fatto che le attività dedicate non sono realmente rispettate!!!

Invitiamo l'azienda ad implementare un applicativo che permetta ai lavoratori di gestire facilmente le proprie richieste, e soprattutto, di non vincolarne la gestione.

Capitolo **Permessi**

5

Veniamo informati della difficoltà da parte del lavoratore nel ricevere riscontro alle richieste di permesso.

Si è costretti a sollecitare il TL presente in turno tramite l'applicativo non aziendale, il Whatsapp, per espletare la richiesta.

Si richiede una maggiore attenzione in quel che sono gli strumenti aziendali per dare un esito ai lavoratori e non dare seguito ad applicativi non regolamentati.

Capitolo **Sparta**

6

Nonostante mesi di Smart working, con il rientro in sede abbiamo il piacere di constatare che la moda del: "Mi fai vedere il cruscotto?", e la richiesta di chiarire le ragioni per cui non si stia rispettando le performance individuali, non è ancora passata.



Ribadiamo il concetto sulla tutela della privacy di ogni lavoratore, che se non fosse chiaro È PERSEGUIBILE PER LEGGE INDIVIDUALMENTE.

Il lavoratore NON è dovuto a condividere il dato relativo alla propria performance oraria, e NON può essere valutato per tale motivo.

Inoltre, questo modus operandi disattende l'accordo siglato con le rappresentative sindacali datato 12 gennaio 2017, al punto 4 specifica che la Società, non utilizzerà mai i dati di produzione, inclusi i dati inseriti dai lavoratori e le relative rilevazioni dei parametri produttivi per fini disciplinari e valutativi, salvo i casi previsti dalla legge e dalle normative vigenti.

Dei lavoratori di questa Azienda si è detto e fatto di tutto e le operazioni gestionali degli ultimi dieci anni, dimostrano ancora una volta la necessità di ripensare certi valori e di adottare per tempo - e nel rispetto della legge - più adeguati metodi di tutela.

Catania, 02-09-2020

**CISAL COMUNICAZIONE
SEGRETERIA PROVINCIALE CT - NATILI**

<http://www.cisalcomunicazione.org/segnalazioni/>