



**ACCORDO ORARI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE
DELLA RIDUZIONE DA CCNL DI MEZZ'ORA
- TSUM: ASSEMBLEE E VOTO DEI LAVORATORI -**

TAVOLO MAGGIORITARIO: DIAMO SEMPRE POTERE DI VOTO AI LAVORATORI

Poiché siamo il tavolo sindacale maggioritario, gli accordi che firmiamo hanno validità verso tutti i lavoratori. Ma questo "potere" ci assegna anche la responsabilità di risolvere i problemi in concreto: noi non possiamo permetterci il lusso di criticare e basta, perché se non affrontiamo noi le criticità, nessuno altro lo può fare al posto nostro.

Ma noi ci siamo presi anche una ulteriore responsabilità: quella di sottoporre gli accordi raggiunti al VOTO DI TUTTI i lavoratori.

Questo è una nostra regola fondamentale del TSUM, che abbiamo a suo tempo proposto a tutte le sigle in AGOS ma che soltanto FISAC e UILCA hanno deciso di aderire.

Perché per noi è GIUSTO: il sindacato o è democrazia dei lavoratori tutti, o è "lobbismo". Perché è UTILE: il controllo diretto dei lavoratori sull'operato dei loro rappresentanti, è un argine ad errori e ci impegna al massimo risultato.

ASSEMBLEE SU ACCORDO ORARI: MOMENTO DI DEMOCRAZIA DIRETTA

Pertanto, la scorsa settimana abbiamo organizzato ben 6 assemblee, per dare a tutti i lavoratori Agos la possibilità di votare l'Accordo Orari (accordo che abbiamo contrattato come Tavolo Maggioritario FISAC-UILCA con la clausola di validità solo dopo il voto dei lavoratori).

Le assemblee sono state un momento straordinario di democrazia diretta - **e, per trasparenza, riportiamo le slide che abbiamo usato proprio in tali assemblee** -.

Innanzitutto, ci siamo confrontati tra colleghi di tutti gli uffici aziendali, discutendo SENZA FILTRI sulla trattativa, i risultati raggiunti, le problematiche ancora aperte e le soluzioni che abbiamo pensato per risolverli. Chiunque ha potuto dire la sua, alle assemblee hanno partecipato anche rappresentanti degli altri sindacati.

E il voto è stato a larghissima maggioranza a favore dell'accordo, che -per la prima volta nella storia di Agos- norma gli orari di tutta l'azienda.

Una volta ottenuta la conferma dei lavoratori, come TSUM, abbiamo proceduto alla conferma dell'accordo che è un compromesso, tra le aspettative dei lavoratori e le volontà dell'azienda.

ABBIAMO PRESO L'IMPEGNO DI "FINIRE IL LAVORO"

Non solo ci siamo presi la responsabilità di lavorare per cambiare le cose...

Non solo abbiamo sottoposto al voto vincolante dei lavoratori il risultato raggiunto...

Ma, come abbiamo annunciato in assemblea, riteniamo che il nostro compito non è ancora terminato: *ci siamo*

anche presi l'impegno di "finire il lavoro"!

Infatti, come abbiamo spiegato a ciascun "gruppo orario", noi consideriamo questo accordo la "base legale" consolidata, da cui partire (e da subito) per RISOLVERE I PROBLEMI sugli orari e sistemare le situazioni non allineate.

NON È FINITA QUI: ORA INIZIA LA FASE DI APPLICAZIONE

Ecco un'anteprima delle prime iniziative che – come TSUM – intraprenderemo per dare concretezza a quanto scritto nell'accordo e sistemare le situazioni irrisolte:

FILIALI ([vedi anche slide assemblea del 25/06](#) [Favorevoli all'accordo 85%]):

Continueremo a portare avanti le iniziative confrontandoci con i lavoratori, è proprio con l'assemblea dello scorso dicembre che abbiamo validato, con i lavoratori della rete, la piattaforma rivendicativa che ha portato:

- prima all'accordo per il test riduzione orari filiali da 3 risorse e riduzione orari estivi per le altre (primo passo nel percorso a tappe per andare verso il TURNO UNICO)
- poi a che la riduzione dell'orario del personale di mezz'ora si trasformasse in chiusura mezz'ora prima delle filiali fino a quelle con 4 risorse (che l'azienda voleva escludere) e l'impegno a ridiscutere tale chiusura anticipata anche per le altre filiali da 5 risorse o più.

Ovviamente delle prossime due tappe già "in discussione" (riduzione mezz'ora il venerdì per filiali da 5 in su, e chiusura alle 18:00 per tutte le filiali da 3), non intendiamo nemmeno discutere il "se": per noi resta solo da definire il "quando", altrimenti ricorreremo alla mobilitazione dei lavoratori.

FOD & DCC ([vedi anche slide assemblea del 26/06](#) [Favorevoli all'accordo 79%]):

Con il rafforzamento dell'accordo (da ex art 19 a specifico accordo orari) possiamo continuare nel lavoro, come promesso innanzi chiedendo l'allineamento anche in HR ACCESS all'orario flessibile 08:30-10:00 (superando le stranezze amministrative che l'azienda spesso usa per far in qualche modo dimenticare ai lavoratori i loro diritti).

Su questa base, ci rendiamo disponibili a coordinare eventuali richieste dei lavoratori di proporre all'azienda ad un miglioramento dell'organizzazione delle attività in relazione alla flessibilità dei lavoratori. Secondo noi questo è il momento per i lavoratori di gestire guidare e gestire un cambiamento (come fatto nelle filiali con assemblee più regolari).

CUSTOMER RECOVERY ([vedi anche slide assemblea del 26/06](#) [Favorevoli all'accordo 81%]):

abbiamo informato l'azienda che in caso di abuso nell'utilizzo della facoltà di "precettazione", (che può avvenire a norma di calendario ed accordo per il singolo lavoratore solo una volta l'anno) organizzeremo anche assemblee nei successivi venerdì in cui potrebbe essere usata.

TUTTI GLI ALTRI UFFICI ([vedi anche slide assemblea del 27/06](#) [Favorevoli all'accordo 100%]) ma, anche per "FOD & DCC" e per "CUSTOMER RECOVERY", nella maggioranza delle giornate che sono flessibili (perché così definite dall'azienda negli accordi firmati):

Il primo passo è che tutti i lavoratori si rendano conto di avere un orario **flessibile**.

Quindi chi subisce improprie pressioni per “turni” può chiamare i sindacalisti (di FISAC o di UILCA, è indifferente perché lavoreremo congiuntamente) per spiegare la propria situazione: insieme discuteremo e troveremo la soluzione specifica.

Anche qui un punto importante è che molti lavoratori sono disorientati perché in HR ACCESS hanno magari un orario differente da quello previsto dalla normativa aziendale.

L'orario contrattuale è quello “VERO”, e l'orario contrattuale è quello previsto nell'accordo: questo è l'orario che il lavoratore ha il diritto di osservare.

L'orario inserito in HR Access è una questione meramente amministrativa: dovrebbe ovviamente coincidere con quello contrattuale, e pertanto il lavoratore può legittimamente chiedere che venga allineato.

Tuttavia, poiché ci sono alcune situazioni differenti (ad esempio orario con ancora maggiore flessibilità), vi invitiamo a contattare un sindacalista FISAC UILCA per valutare la questione.

Un ultimo punto è che ora tutti i lavoratori adesso hanno un orario definito, e quindi possono rimandare al mittente discorsi ambigui (non hai orario), spesso rivolti a colleghi “quadri” o al “personale viaggiante”.

Per quanto riguarda i quadri, l'orario è regolato dal CCNL che assegna l'orario di riferimento dell'UO di appartenenza, con criteri di autogestione.

Per quanto riguarda il personale viaggiante, è semplicemente falso che “non hanno orario”: hanno questo orario e questo possono/devono rispettare.

1 luglio 2024

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA