



By: [Ethan Lofton](#) - [CC BY 2.0](#)

Giovedì 12 marzo scorso abbiamo incontrato l'azienda per discutere sui problemi, alcuni dei quali già oggetto di precedenti incontri e segnalazioni purtroppo ancora inevase, dell'area napoletana.

L'incontro è da ritenersi insoddisfacente sia per la vaghezza delle risposte (occorre ancora tempo, e questo sembra assurdo!) sia per il tono, in particolare del Direttore regionale, spesso ai limiti della tollerabilità.

Non è possibile che non vengano adottate soluzioni che non penalizzino i lavoratori che, per uscire in intervallo, sono costretti a restare in fila ai tornelli anche oltre le 13,30.

Non è possibile che ancora oggi non si possano avere risposte e tempi certi in merito ai buoni pasto non riconosciuti, perché erroneamente calcolati, ai turnisti CED.

Non è possibile che il tema del fumo non venga affrontato in maniera pragmatica. Pensare che i fumatori semplicemente non debbano fumare, come qualcuno crede, significa non assumere il problema del fumo come dipendenza, non tenere in giusto conto la salute dei NON fumatori, scaricare il "conflitto" sui piani, negli uffici, tra i colleghi. E' logico tutto questo, ben sapendo che la soluzione c'è ed è a costo ZERO per l'azienda?

L'azienda ha comunicato l'apertura dello sportello di Capri ed ha preannunciato la possibilità di una sospensione(?) dell'orario ad alta affluenza. Alla delegazione aziendale abbiamo ribadito la necessità di applicare con maggiore attenzione le disposizioni contrattuali relative all'orario ad alta affluenza, in quanto all'interno di esse sono regolamentati sia il meccanismo della turnazione sia le possibili contromisure da attuare in caso di difficoltà legate alla turnazione. Con l'occasione, abbiamo consegnato all'azienda un promemoria delle difficoltà registrate nel lavoro quotidiano dai lavoratori frontoffice e su cui attendiamo a breve risposte concrete. E' stata anche ribadita la necessità di formalizzare l'elenco dei cassieri di ruolo.

Le profonde trasformazioni legate al contenzioso, invece, saranno oggetto di verifica di altri livelli sindacali.

Nel corso dell'incontro è stata denunciata alla delegazione aziendale la fuoriuscita di lavorazioni specialistiche dallo "stabilimento" napoletano, con conseguente mortificazione delle professionalità presenti sul territorio. Abbiamo elencato a controparte una lista di lavori emigrati altrove, al di fuori del progetto presentatoci a suo tempo, che fornisce un quadro, per quanto sintetico e parziale, di ciò che è oggi e ciò che potrebbe essere realizzato in un futuro immediato in virtù della pianificazione in corso d'opera:

- area tecnica: progettazione, direzione lavori, capitolati, gestione contratti ed utenze, gestione eliminacode;
- servizi ICT: gestione dei sistemi dipartimentali "ancillari" CAD, gestione di tutti i sistemi dipartimentali di produzione, gestione dei sistemi di firewalling, gestione del software di configurazione delle postazioni di lavoro, gestione operativa dei rilevatori badge e degli eliminacode, gestione applicazioni e standardizzazione della schedulazione Job;
- amministrazione personale: la perdita dell'autonomia di gestione da parte degli uffici del personale determina enormi ritardi nella risposte al "cliente interno", purtroppo spesso accompagnati da interpretazioni normative originali, per non dire fuorvianti sul piano contrattuale, operate dagli uffici della capogruppo.

Tutti gli argomenti in questione richiedono risposte chiare e definitive. In mancanza, le RR.SS.AA. di Napoli intraprenderanno con decisione il percorso vertenziale.

Napoli, 17 marzo 2015

Le Segreterie RR.SS.AA. Equitalia Sud Napoli

P.S. Invitiamo i Signori del C.d.A. di Equitalia ad assumere un comportamento meno pilatesco, pagando quanto dovuto ai lavoratori in virtù del superamento dei limiti imposti dalla L.122, senza tentennamenti, con la stessa prontezza con cui c'è stato applicato il suddetto blocco.

[Comunicato Unitario Equitalia Sud 2015 03 12](#)