



REM: LOSING MY RELIGION (*and my professionalism*)

In data 21/01/2021 si è tenuto un incontro tra azienda e Rsu Liguria avente per tema l'adeguamento degli orari di lavoro dei tecnici REM in seguito alla loro confluenza nelle FOL. Sostanzialmente i nuovi orari eliminano la flessibilità in entrata, annullando le differenze con l'orario base dei TOF. Durante la riunione, a seguito delle domande delle RSU, sono emerse in modo rilevante in tutta la loro criticità le questioni che caratterizzano la difficile riorganizzazione di questo settore. In conseguenza della mancata attuazione di un piano aziendale in vista degli esodi per isopensione, si sono evidenziate le carenze di personale in un settore operativo determinante per l'azienda, soprattutto nei momenti di criticità.

I piani di formazione aziendali appaiono limitati, l'affiancamento complicato in attività che addirittura, in taluni aspetti, necessitano a livello legale di abilitazioni e patentini. Attualmente, pur essendo in essere due ruote di reperibilità a livello regionale, alcuni lavoratori sono chiamati adoperare su entrambe (...tecnici con il dono dell'ubiquità...sic!), risultando evidente un elevato livello di pressione su questi lavoratori. L'azienda ha dichiarato e, su proposta di alcune RSU e delle segreterie sindacali regionali, ha sottoscritto generici impegni su formazione ed allargamento del personale coinvolto nella reperibilità che entro aprile dovrebbero portare a sei tecnici per ruota. SNATER si è opposto in primis al cambiamento di orario, poiché contrario in ogni caso ad una diluizione del personale REM in ambito TOF, ritenendo necessaria, come è avvenuto sino ad oggi, una forte caratterizzazione in un settore dove professionalità, conoscenze tecniche, territoriali e di sicurezza sul lavoro sono imprescindibili. Infatti, le distanze rilevanti ed i percorsi complicati su strade impervie e sterrati, in specie in caso di stazioni radio base e centri radio, necessitano di efficaci percorsi formativi con adeguati affiancamenti che non si possono improvvisare. SNATER ritiene che anche le assicurazioni aziendali rischino di diventare delle pure dichiarazioni di intenti, in un contesto in cui l'emergenza della pandemia ha già fermato, per stessa ammissione aziendale, diversi programmi di formazione. Le RSU SNATER hanno messo in evidenza il complicato contesto operativo dei tecnici, delle condizioni di sopravvivenza degli impianti e del servizio in cui si svolgono gli interventi del personale. Purtroppo, in tale contesto complicato l'azienda ha dovuto ammettere di essere intenzionata ad introdurre misurazioni ed incentivi della produttività. L'azienda non ha perso l'occasione di farne imbarazzanti elogi, rispolverando teorie tayloristiche da catene di montaggio modello anni 30, ignorando che le più moderne teorie di gestione delle risorse umane non si fondano sullo sfruttamento ed oppressione del personale, ma sulla soddisfazione e motivazione dello stesso, sulla riduzione del loro stress che andrebbe ad influire positivamente sulla sicurezza del lavoro.

Pertanto, SNATER non ha sottoscritto l'accordo riservandosi di confrontarsi nuovamente con i lavoratori per decidere opportune iniziative per il loro reparto.