

# COMUNICATO DELEGATORSU SLAI COBAS sul CRM

Si prende atto delle assicurazioni della Direzione CRM ai Lavoratori Telecare di Milano. Attendiamo di sapere dai Lavoratori che in Assemblea hanno approvato lo stato di agitazione indetto dal Cobas, se questa assicurazione è sufficiente.

L'affermazione che "Sky Italia non ha **in essere** alcun progetto di cessione..." potrebbe fugare i dubbi su eventuali cessioni, almeno solo allo stato attuale. Inoltre, simili assicurazioni erano state fornite alle RSU nell'estate 2006, poche settimane prima della cessione di 40 Colleghi di Finanza & Controllo ad Accenture.

Come non rassicura vedere che Aziende delle Telecomunicazioni, un anno sì e l'altro pure, cedono Lavoratori, dopo aver costruito su di loro il proprio profitto. Vodafone (partner Sky) ha ceduto da poco 900 Lavoratori ad un'azienda satellite. Li hanno usati anche per 10 anni e poi ceduti in omaggio alla professionalità !

In merito al cambiamento di unità per i Lavoratori di Vendite, come RSU ho incontrato la Direzione Risorse Umane il 5/9 scorso. In quella riunione è stato risposto che "per le Vendite non cambiava nulla" ed anzi l'inserimento di Precari Interinali in quel contesto era una conferma ulteriore. Il 19/9 ed il 17/10 ho contestato la "disinformazione" ricevuta sul cambiamento.

I Lavoratori in lotta delle 2 ex-unità Retention e Vendite, che hanno già iniziato a perdere le provvigioni, hanno richiesto con gli scioperi indetti col Cobas che la Direzione Risorse Umane desse loro informazioni, tramite le RSU.

Il riscontro gli è arrivato dalla Direzione del reparto e si parla di provvigioni per attività che, per esperienza diretta di Lavoratori già in Nursery, si dice siano svolte marginalmente nella loro giornata lavorativa.

I Lavoratori che hanno protestato, scioperando 20 ore in 2 settimane, vanno sostenuti per il coraggio di aver alzato la testa, davanti al diktat aziendale di fare dei loro stipendi un semplice accessorio dell'organizzazione del lavoro.

**Difendere il salario significa anche mettere in discussione il potere unilaterale del padrone su di esso: te lo do e me lo riprendo quando voglio.**

Molti Lavoratori partecipanti all'Assemblee CRM indette dal Cobas lamentano problematiche economiche, legate alla cosiddetta "meritocrazia", con differenze di salario a causa della "pagella", ma anche delle scarse possibilità di crescita all'interno dell'Azienda che si serve invece moltissimo di ricerche di lavoro esterne.

Siamo convinti che lo stipendio e le norme contrattuali debbano essere uguali per tutti. Nel CRM la strategia di suddividere i Lavoratori e nel metterli uno contro l'altro è forte.

A pochi reparti, le varie Direzioni del CRM hanno dato l'opportunità di guadagnare di più.

**Una posizione emersa dall'Assemblea è che per tutti i Lavoratori operativi dall'Unità Tecnica al Claims, dal Data Quality allo Smistamento, dalla Nursery alla Business siano concesse uguali possibilità di un guadagno extra.**

**Non aver sottoscritto alcun accordo sui bonus, pur divenuti consuetudine dove sono stati inseriti, è stato uno sbaglio.**

**Dove non è possibile individuare obiettivi chiari, come un nuovo abbonamento, il bonus si calcoli sulla media dei bonus invece fissati dall'Azienda.**

**In Vendite c'era la possibilità di avere tra i 300,00 € e 500,00 € in + al mese in media ? Che siano distribuiti 400,00 € per tutte/i.**

**Perché il profitto aziendale "si raggiunge" si sui contratti, sulle revoche di disdetta, ma anche sul quotidiano lavoro di qualità, differentemente calcolabile, degli altri Lavoratori CRM. □**

**Inoltre il denaro utilizzato a piacere dal padrone, per rafforzare l'adesione dei Lavoratori, è sottratto dal budget messo a disposizione in sede di accordi collettivi, per gli aumenti di tutti.**