

L'ORARIO DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITA' SISTEMA DI REGOLE E RAPPORTO FIDUCIARIO

Cari Quadri e colleghi tutti,
in questi giorni abbiamo avuto notizia di “**rilevazioni sistematiche dell’orario**” da parte dell’Azienda **su Quadri e colleghi di livello 7 e 6**.

La poca chiarezza sulle dinamiche che guidano tali rilevazioni sta generando preoccupazione ed incertezza nelle persone circa le modalità di gestione della propria presenza quotidiana sul posto di lavoro.

Come CNQ abbiamo ritenuto opportuno approfondire con HR il senso di tali rilevazioni e definire con certezza quali sono le corrette modalità a cui si devono attenere tutte le risorse con orario flessibile.

In seguito al nostro intervento è emerso che tali rilevazioni costituiscono il risultato di **un’iniziativa condotta sul personale in orario flessibile** al fine di verificare eventuali anomalie comportamentali.

Obiettivo di tali rilevazioni è quello di ricordare, laddove necessario, il presupposto di fiducia basato sull’etica professionale che il personale con orario flessibile deve avere. E ciò risulta particolarmente necessario oggi per l’Azienda in un momento storico come l’attuale quando appunto il recupero della produttività, a fronte di recenti o imminenti riorganizzazioni aziendali che hanno investito o investiranno strutture e risorse, sarà un ineludibile presupposto per il recupero dell’efficienza.

Dato quindi il proliferare di informazioni “discordanti” a valle di tale iniziativa, riteniamo necessario, a beneficio di tutti, misuratori e misurati, ricordare che il “sistema di regole” del personale Quadro e con orario flessibile in genere (7 e 6) come noto è basato sul rapporto fiduciario con l’Azienda e nulla cambia rispetto a quanto già conosciuto.

Tradotto in comportamenti, ciò equivale a dire che:

1. La presenza si attesta **1 volta al giorno** tramite timbratura da effettuare preferibilmente in entrata
2. Le successive timbrature in ingresso e in uscita sono **obbligatorie** solo ai fini della sicurezza aziendale
3. **Non è richiesta timbratura per Inizio-Fine Mensa né per uscite di Servizio (tasto F3)**
4. L’orario contrattuale da rispettare è **minimo di 38 ore e 10 minuti settimanali** per il personale Quadro e Direttivo in genere, in quanto a questa categoria viene generalmente richiesto per consuetudine un coinvolgimento lavorativo maggiore rispetto agli altri dipendenti

Le rilevazioni periodiche come quella in oggetto sono **contemplate dalla libertà di controllo dell'azienda** che discrezionalmente le effettua a titolo di verifica del comportamento di lavoratori di determinate aree produttive o settori.

Tecnicamente, tali rilevazioni tengono conto dei **saldi orari di presenza in sede del lavoratore**, calcolando la differenza tra tutte le entrate e le uscite timbrate dal lavoratore con orario flessibile, **integrate poi da un'autocertificazione del lavoratore** di eventuali attività svolte in altra sede di lavoro aziendale non dotata di controllo degli accessi o in altre sedi di clienti, fornitori, partner, con eventuale conferma di tale autocertificazione da parte del responsabile diretto.

Da questo ne deriva che non solo **ad oggi non cambia "il sistema di regole" ed il rapporto fiduciario sottostante** per il personale Quadro e di livello 7 (e 6), ma che a maggior ragione proprio attraverso tali rilevazioni aziendali le "regole" ed il tipo di rapporto assumono maggiore valore per coloro che dimostrano di interpretarli correttamente, ossia nella maniera attesa.

Abbiamo potuto verificare che **quanto accaduto in termini di informazioni distorte, non corrette, circolate senza controllo in questi giorni non corrisponde a quanto era nelle intenzioni e negli obiettivi dell'Azienda** che invece sono quelli sopra evidenziati.

A tal fine **il CNQ desidera ricordare l'importanza di una consapevole e corretta gestione di temi così delicati** che non andrebbero strumentalizzati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati concepiti.

Il rischio infatti è quello di arrecare un danno ed innescare comportamenti e reazioni diversi da quelli attesi da tali iniziative che invece, lo ripetiamo, se ben concepite e gestite hanno il pregio di far risaltare l'aspetto virtuoso di chi rispecchia appieno le caratteristiche professionali e di far altrettanto emergere chi invece, per varie scelte o vicissitudini, tali caratteristiche ha perso.

Invitiamo a tal fine i colleghi a gestire queste informazioni **facendo appello non solo al senso di appartenenza all'Azienda, ma anche e soprattutto al valore etico** presente in ciascuno di noi, relativo alla nostra managerialità di Quadro e di Alta Professionalità aziendale.

Il CNQ di Telecom Italia

Roma, 7 Dicembre 2012