



Venezia 29 Gennaio 2018

## **KOINE' – ESITO INCONTRO**



Nella giornata di lunedì 15 gennaio u.s. si è tenuto nella sede Koinè di Maerne di Martellago un incontro tra i Responsabili Aziendali, assistiti dal Consulente del Lavoro e le Segreterie Territoriali di SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL unitamente alle RSA delle unità produttive di Padova e Venezia.

Ordine del giorno, la verifica della disponibilità aziendale all'avvio della trattativa sulla contrattazione di secondo livello (Contratto Aziendale) e chiarimenti sulla corretta applicazione del Contratto di primo livello (CCNL TLC).

### **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Premesso che è stato evidenziato a Koinè che a tutte le lavoratrici e lavoratori deve:

- 1) Pagare con la retribuzione di Gennaio le ore di Ex Festività "EF" e le ore di Riduzione Orario Lavoro "ROL" relative all'anno 2015 presenti nel Conto Ore e non fruite - articolo 26 comma 12 CCNL TLC;
- 2) Pagare con la retribuzione di Aprile p.v. l'Elemento di Garanzia Retributiva "EGR" di 260,00 € lordi (*riproporzionato per il lavoratori a tempo parziale*) relativo all'anno 2017 - articolo 56 CCNL TLC;
- 3) Attivare servizi di Welfare per ulteriori 120,00 € dal mese di Luglio, o in caso di richiesta del singolo, destinare tale importo alla Previdenza Complementare – rinnovo del CCNL TLC.

Premio di Risultato 2018-2020

E' stata richiesta nuovamente a Koinè la disponibilità ad affrontare con i Rappresentanti dei Lavoratori una trattativa per advenire ad un accordo sul Premio di Risultato che consenta lo scambio virtuoso tra efficienza/produttività e retribuzioni, coniugando incrementi di produttività misurabili e quote di salario in aggiunta agli aumenti economici previsti dal Contratto di Settore.

Koinè, per la prima volta, nel riconoscere l'importanza della Contrattazione Aziendale si è resa disponibile al confronto e si è impegnata in tempi brevi a presentare alla Delegazione Sindacale una bozza di accordo per un Premio di Risultato.

### **CORRETTA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI PRIMO LIVELLO**

Festività Santo Patrono

E' stato evidenziato a Koinè che, in base all'articolo 28 punto 2 comma C del CCNL TLC le festività del Santo Patrono sono:

- 1) Per l'unità produttiva di Padova il 13 Giugno;
- 2) Per l'unità produttiva di Maerne di Martellago il Lunedì dopo la prima domenica di Ottobre;



- 3) Solo previo accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali da effettuarsi all'inizio di ogni anno si può concordare un'altra giornata di festività in sostituzione di quella del Santo Patrono;
- 4) Nel caso di prestazione lavorativa effettuata in tali deve essere riconosciuto in aggiunta alla normale retribuzione la maggiorazione per lavoro festivo.

#### Festività 4 Novembre

E' stato evidenziato a Koinè che, in base all'articolo 28 punto 7 del CCNL TLC per la festività del 4 Novembre, la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, deve essere corrisposto a tutte le lavoratrici e lavoratori il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica pari a 1/26 della retribuzione.

Dalle verifiche fatte sulle buste paghe, ad oggi, risulta che nel corso degli anni questo trattamento non sia stato sempre corrisposto, pertanto, è stato chiesto all'Azienda di verificare la situazione e di provvedere nel corso dei prossimi cedolini paga al pagamento, anche rateizzato, di quanto dovuto.

#### Trasferte Padova – Venezia e viceversa

E' stato evidenziato a Koinè che, in caso di trasferte di personale dalla sede di Venezia a Padova o viceversa, devono essere riconosciuti i trattamenti previsti all'articolo 43 del CCNL TLC, quali: il rimborso spese in caso di utilizzo di mezzi di trasporto pubblici e dell'indennità di trasferta/diaria per la necessità di consumazione del pasto.

Inoltre, è stato sottolineato all'azienda che in caso di viaggio fuori orario di lavoro, sia esso in andata che in ritorno l'azienda deve riconoscere al lavoratore il trattamento per le ore di straordinario, in quanto il rimborso forfettario di 7,00 € che l'azienda riconosce per le ore di viaggio non è ne previsto dal CCNL delle TLC ne normato da alcun altro accordo sindacale territoriale.

#### Fruizione permessi Ex Festività "EF" e Riduzione Orario Lavoro "ROL"

E' stato evidenziato a Koinè come non ci sia una chiara uniformità di trattamento sulle modalità di richiesta e autorizzazione dei permessi in orario di lavoro.

L'Azienda ha chiarito che, rispetta quanto previsto dall'articolo 26 punto 11 del CCNL delle TLC: "La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venti giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di venti giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno".

Inoltre ha chiarito che per tutte le visite mediche vengono sempre autorizzati i permessi a prescindere dal preavviso con i quali vengono richiesti, salvo richiedere al lavoratore la presentazione di idonea documentazione che attesti di aver svolto la visita medica.

#### Verifica livelli inquadramentali

E' stato chiesto a Koinè di verificare il corretto inquadramento retributivo delle lavoratrici e dei lavoratori che ricoprono il ruolo di Supervisor/Team Leader e di Coordinamento



ancora oggi inquadrati al 3° livello, per i quali in base agli articoli 23 e 24 del CCNL delle TLC deve essere riconosciuto in base alla mansione svolta il 4° o 5° livello.

#### Commesse Brescia e Torino

E' stato chiesto a Koinè di trovare una soluzione definitiva per il personale operante nelle sedi del Veneto e che attualmente non sono dipendenti di Koinè "Nord Ovest".

Sul tema l'Azienda ha dichiarato che è in corso un'analisi di tutte le situazioni preventi a livello di gruppo al fine di arrivare ad una soluzione definitiva per tutti.

#### Apertura e chiusura sedi aziendali

E' stato evidenziato all'Azienda che a livello contrattuale non è prevista nelle mansioni del personale il dovere di "apertura e chiusura" dei locali aziendali, di come non sia corretto dare la responsabilità al personale aziendale di gestire le chiavi delle sedi, di effettuare la "ronda" per verificare che tutti gli infissi siano chiusi e in particolar modo sotto l'aspetto della sicurezza sul posto di lavoro che l'incaricata/o alla chiusura rimanga da solo all'interno degli stabili aziendali.

Koinè ha comunicato che per la sede di Padova è intervenuta attivando un servizio di guardiania e che è in fase di valutazione per la sede di Maerne di Martellago lo stesso ragionamento.

#### Turno al Sabato e Cambio Turno/Orario di Lavoro

E' stato evidenziato a Koinè che non c'è una chiara programmazione dei sabati richiesti, di come tale giorno venga recuperato (lavorativo libero anticipato nel corso della settimana, fatto recuperare nella settimana successiva, recupero a ore etc..) e di come non ci sia chiarezza su come venga concordato con la lavoratrice/lavoratore part time l'aumento dell'orario di lavoro in caso di esigenze aziendali connesse ad un aumento del traffico telefonico.

In via più ampia e generale, come richiesto più volte dal Sindacato, è stato richiesto in base all'articolo 26 del CCNL TLC, di effettuare un esame congiunto degli orari di lavoro, delle turnazioni, delle flessibilità utilizzate in caso di variazioni di intensità dell'attività lavorative.

#### Formazione e Pop Up

E' stato chiesto ai Responsabili Aziendali un intervento nei confronti dei Supervisor/Team Leader e Coordinatori che spesso utilizzano lo strumento del "Pop Up" con toni maleducati, ricordando che come previsto dall'articolo 45 comma 2 del CCNL delle TLC: **"In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità".**

Allo stesso tempo è stato richiesto un piano di Formazione che non sia limitato, come spesso accade all'auto apprendimento, attraverso i "soliti Pop Up".

#### Trattamento di refezione / Buono Pasto

Come richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori nelle passate assemblee è stato chiesto a Koinè in ottica di accordo sulla contrattazione aziendali, il riconoscimento al personale, in sostituzione del trattamento di refezione, del buono pasto del valore di 7,00 € (valore massimo non soggetto a tassazione in caso di buono pasto elettronico).



## **RICHIESTE AZIENDALI**

### Controlli a Distanza

Koinè ha dichiarato ai Rappresentanti dei Lavoratori che ad oggi:

- 1) Per l'unità produttiva di Maerne di Martellago è stata depositata ed autorizzata dal 2007 all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ITL (*ex Direzioni Territoriali del Lavoro DTL*) la richiesta di controllo delle chiamate;
- 2) Per l'unità produttiva di Padova non è mai stato richiesto all'Ispettorato alcuna autorizzazione al controllo delle chiamate.

Sul tema, per entrambe le sedi, Koinè ha chiesto alla Delegazione Sindacale la disponibilità a sottoscrivere un accordo sui Controlli a Distanza.

La scrivente Organizzazione Sindacale, viste anche le recenti modifiche intervenute con il Governo Renzi nel 2015 e 2016, si è resa disponibile a valutare la richiesta aziendale al fine di limitare il potere dato alle aziende e per tutelare tutte le lavoratrici e i lavoratori da sanzioni disciplinari.

### Tempi Determinati

Koinè, infine, ha chiesto alle Organizzazioni Sindacali la disponibilità a sottoscrivere un accordo che, in deroga a quanto previsto all'articolo 16 del CCNL delle TLC, aumenti la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato rispetto ai contratti a tempo indeterminato, elevando il rapporto dal 13% previsto contrattualmente, alla stessa percentuale applicata per accordi sindacali nelle altre aziende Koinè d'Italia.

La scrivente Organizzazione Sindacale, così come fatto a suo tempo con l'accordo per la stabilizzazione delle lavoratrici e lavoratori, si è resa disponibile a valutare la richiesta aziendale, sempre in ottica di rendere stabile i rapporti di lavoro presenti in azienda.

**La scrivente Organizzazione Sindacale valuta positivamente l'atteggiamento assunto dall'Azienda nel corso dell'incontro, e rimane in attesa di esaminare le bozze dei documenti relativi al Premio di Risultato, alla Contrattazione Aziendale, ai Controlli a Distanza e ai Tempi Determinati.**

*La Segreteria Regionale Veneto FISTel CISL*