



Venezia 6 Giugno 2013

CALL CENTER ONE

ESITO ASSEMBLEA

Nel corso dell'assemblea della scorsa settimana, a seguito delle richieste di chiarimento pervenuteci dalle lavoratrici e dai lavoratori sulla normativa del CCNL delle Telecomunicazioni e successivamente alle verifiche fatte con l'azienda riportiamo quanto segue:

Santo Patrono di Marcon (Martedì 23 Aprile)

L'azienda conferma che mentre per i lavoratori interinali non risultano mancanze, per i lavoratori alle sue dirette dipendenze, effettivamente non è stata riconosciuta la maggiorazione prevista dal CCNL. Pertanto con le competenze del prossimo mese sarà pagata la Festività.

Giorni festivi

Riportiamo di seguito l'estratto dell'articolo 28 – giorni festivi – del CCNL TLC:

“comma 3 - Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Comma 4 - Qualora una delle suddette festività cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale di lavoro per i lavoratori non retribuiti in misura fissa.

Comma 5 – Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica, coincidente con una delle dette festività, anche per coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo, al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 30 (lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) per tali prestazioni.”

In pratica per le festività infrasettimanali (es. lunedì di Pasqua 1 aprile, San Marco giovedì 25 aprile e il 1° maggio) non essendo state lavorate e trattandosi di lavoratori a retribuzione fissa, non spetta nessuna maggiorazione aggiuntiva alla normale retribuzione, così come per la Santa Pasqua cadente sempre di domenica.

Cos'è la retribuzione fissa? Per retribuzione fissa s'intende l'insieme di elementi dello stipendio che premiano la prestazione lavorativa indipendentemente dalle prestazioni, che sono incentivate e premiate dalla parte variabile della retribuzione diretta. La retribuzione fissa è principalmente formata dalle seguenti parti:

- **Minimo contrattuale:** Definito dai contratti collettivi nazionali di categoria (CCNL). Chiamato anche paga base che varia in base al contratto collettivo nazionale di riferimento e al livello d'inquadramento.

- **Contingenza:** indica un adeguamento del salario al costo della vita. Fino al 1992 variava in funzione dell'inflazione. Oggi la contingenza è un'indennità fissa che varia in base al contratto collettivo e all'inquadramento.



- **EDR:** elemento differito della retribuzione (in cifra fissa 10,33 euro)
- **Scatti di anzianità:** anch'esso definito dal contratto collettivo nazionale, è un importo fisso che matura in base al periodo di lavoro prestato presso la stessa azienda.

In sostanza, a prescindere dalle giornate lavorative dei vari mesi di riferimento la retribuzione è sempre la stessa, salvo non si lavori nei giorni festivi, si superi il normale orario di lavoro o siano previsti premi incentivanti.

Richiesta Permessi/Ferie

Riguardo alla richiesta dei permessi, l'azienda è disponibile a dare risposta entro cinque giorni dalla richiesta, precisando che terrà conto delle esigenze di servizio e dei richiedenti.

In linea di massima per assenze di una giornata non ci dovrebbero essere problemi purché le richieste pervengano entro il giovedì della settimana precedente a quella della richiesta e non coincidano con il lunedì e il martedì, giorni di maggiore traffico telefonico.

Per le richieste di godimento delle ferie, se si tratta di una o due giornate vale quanto sopra scritto, se la richiesta è di una settimana o più settimane, l'azienda rileva che non è in grado di garantirne l'autorizzazione poiché esiste un serio problema nella gestione delle commesse che sono pianificate dal committente in tempi troppo stretti che non consentono di organizzare il lavoro con numeri di operatori inferiori alle reali esigenze di servizio.

L'azienda, nel mese di marzo ha richiesto a ENEL la pianificazione del periodo estivo per organizzare e autorizzare i piani ferie estivi, al momento non ha ottenuto riscontri.

Ovviamente, tutte le richieste di astensione dal lavoro saranno autorizzate solo se non pregiudicano le esigenze di servizio.

Infine, l'azienda ha dato la disponibilità a consegnare alle lavoratrici e ai lavoratori l'agenda dei turni della settimana successiva il giovedì anziché il venerdì, evidenziando che quella del giovedì deve essere considerata provvisoria in attesa di quella definitiva esposta al venerdì.

Riteniamo che l'anticipazione dei turni provvisori al giovedì rischia di creare più problemi che vantaggi ai lavoratori e alla stessa azienda pertanto, in attesa di condizioni diverse dalle attuali sia opportuno attendere il venerdì.

Premio di Risultato

Rispetto all'introduzione di un sistema premiante collettivo (Premio Di Risultato) che tenga conto del positivo apporto dei lavoratori all'andamento economico e produttivo aziendale, abbiamo convenuto con l'azienda che nei prossimi mesi avvieremo il percorso sindacale con l'obiettivo di individuare la struttura del Premio e i criteri di erogazione.

FISTel CISL Venezia
La Segreteria Provinciale