

NOTA DELLA COMMISSIONE NAZIONALE SU OPEN ACCESS

Nella riunione della Commissione Tecnica su Open Access di giovedì 16 gennaio u.s., la componente sindacale ha proposto l'elenco di tutte le questioni contenute nella sintesi trasmessa alle segreterie nazionali, in occasione dell'ultimo incontro del 18 dicembre 2013, aggiungendo le questioni delle verifiche sulle multe per mancata revisione delle panda, evidenziando che non è certo un compito che attiene ai lavoratori l'accertarsi della scadenza, e si sono chiesti chiarimenti riguardo i normali controlli del mezzo che ci competono ogni mattina: frecce direzionali, posizionamento scale ecc.

Sono state denunciate, anche se non facenti parti dell'ordine del giorno, le cospicue erogazioni di premi unilaterali in presenza di grande austerità imposta dagli accordi del 27 marzo 2013, l'utilizzo della Banca Ore programmata (cioè instaurati turni di lavorazioni straordinarie) a causa sciopero impresa in alcune regioni, la carenza di lavoro in alcune aree del nord, le pulizie delle centrali non presidiate che da tre mesi non vengono effettuate.

La commissione ha denunciato che in alcune regioni d'Italia viene chiesto ai tecnici di chiudere sempre positivamente l'ultima WR, questo determina un comportamento che non va in ottica della produttività cioè l'allungamento della cosiddetta penultima WR quando invece il tempo potrebbe essere utilizzato per effettuare le prime verifiche che poi sarebbero riprese, magari dallo stesso collega, il mattino successivo senza perdere neanche un minuto del tempo lavoro, oppure quando si determina di fatto un allungamento dell'orario di lavoro.

La commissione ha messo in evidenza che l'accordo del 27 marzo 2013 non prevede niente di tutto ciò.

Per Telecom il Dott. Gelletti ha ribadito, così come in occasione dell'incontro del 18 dicembre u.s., delle considerazioni di principio sostenendo che l'accordo del 27 marzo 2013 deve essere gestito nel tempo e deve portare un beneficio sulla produttività per arrivare alle internalizzazioni, solo così si potranno rendere sostenibili i livelli occupazionali.

Attraverso l'utilizzo della Banca Ore si ottiene un recupero e contenimento degli straordinari, in linea e coerentemente con coloro che sono in CDS, la B.O., inoltre consentirà al Sindacato di conoscere le reali quantità di ore utilizzate in straordinario, che in questa fase, evidenziano un reale e consistente calo. Pertanto, l'accordo sta producendo un reale contenimento delle prestazioni accessorie mentre la produttività non è ancora sulla stessa strada seppure vi è un lieve incremento.

PDL decentrati ora tornati ad essere attivi: l'azienda ha ribadito che il problema va gestito con attenzione ai costi e ha proposto di dare mandato al tavolo territoriale dove verranno elencati tutti i siti dove non vi sono gli armadietti o dove le pulizie sono carenti, verbalizzando la tempistica per fare la verifica sui siti segnalati.

L'azienda ha affermato che per gli acquisti degli armadietti sono le 4 AOA che stanziavano i soldi, mentre per le pulizie vi è la necessità di distinguere la questione e d'intervenire al più presto.

Come parte sindacale abbiamo segnalato che tale metodo non deve essere una partita di tennis tra nazionale e territoriale come invece spesso avviene, in quanto in alcuni territori questo percorso si è già fatto. E' stato ribadito che si tratta di un percorso già convenuto in sede di commissione e di Coordinamento Nazionale e che sono già state comunicate le necessità degli armadietti negli incontri precedenti sui territori, pertanto, abbiamo richiesto di conoscere i budget previsti per "dar gambe all'accordo" e che agli incontri territoriali sia

presente la linea, nelle figure di chi poi deve dare l'autorizzazione per gli impegni presi e dia un indirizzo comune ai vari Responsabili sulla parte normativa dell'applicazione degli accordi del 27 marzo 2013.

Normativa accordo: l'azienda ha evidenziato che il vademecum rappresenta un primo livello ed è coerente con l'accordo del 27 marzo, la stessa ha poi dato la disponibilità a riprenderlo e riaffermarlo a tutta la linea in quanto è stato dibattuto e condiviso in modo marcato con le OO.SS. Il primo risultato è quello d'aver chiarito la netta separazione tra casi di straordinario e Banca Ore registrando la riduzione netta dei costi.

E' stato ribadito che da parte sindacale non c'è evidente condivisione su quanto scritto nel vademecum proprio per come lo sta applicando Telecom. Infatti:

- in Campania con lo sciopero della ditta appaltatrice che è stato fatto a macchia di leopardo, lo straordinario in Banca Ore è stato programmato in tutta l'AOU e molto spesso i tecnici sono rimasti anche senza lavoro;
- in Sicilia, l'azienda ha affermato che vi è stato solamente applicazione accordo ampliando i turni di presidio ma già previsti nell'accordo e applicando le maggiorazioni a seconda dei tempi previsti;
- in Veneto sulla chiusura positiva dell'ultima WR;
- in altre regioni ci si è inventati le calamità naturali per coprire festivi e sabati di straordinario.

Quantitativo minimo per ritenere la prestazione significativa: ad oggi questo non è normato e ci sarebbe qualche problema per tutti farlo diventare tale in quanto bisognerebbe trovare comunque un punto di caduta. Quindi, l'azienda "ha invitato" di evitare che questo crei frizioni ma vada nello spirito dell'accordo. Se sei a casa e ti chiamo in straordinario es. reperibilità rimangono i 29 minuti perché non è pensabile fare un intervento in tempi minori. Per le attività in continuità con l'orario di lavoro (completamento ultima WR) che devono confluire in Banca Ore la riflessione aziendale, contrariamente a quanto detto nei precedenti incontri, ossia la Banca Ore si fa fin dal primo minuto, li porta a dire che non devono di norma essere richieste prestazioni sotto i 30 minuti. Questo gli consente di trattare le questioni sulle prestazioni accessorie alla stessa maniera senza attribuire discriminazioni alcuna sulla tipologia delle richieste/attività.

Così come si è voluto evidenziare che sulle "minuterie" rispetto a prima del 27 marzo Telecom di fatto non sta più facendo la rilevazione dei ritardi di inizio turno.

Ore guida: l'azienda ha confermato che siccome fornisce il mezzo di trasporto e ha introdotto le franchigie stravolgendo il modo di lavorare, su questo tema è cosciente che non deve esserci un minimo di tempo fatto alla guida per computare le ore. Vi è però una limitazione data dai sistemi che potrà essere corretta in tempi ragionevoli, in quanto ad oggi non è in grado di distinguere tra tempo di lavoro e ore viaggio.

Su questo tema abbiamo evidenziato che l'azienda nella cosiddetta soglia dei 29 minuti metta tutto insieme e vi sia la reale necessità di fare i dovuti distinguendo data la diversa modalità di retribuzione concordata. Nel merito possiamo dire che quando il tecnico chiude la WR imputa fisicamente a sistema sia l'eventuale tempo di lavoro che va in Banca Ore, sempre previa autorizzazione/richiesta del responsabile magari anche di 15 minuti, sia il tempo di guida eccedente la franchigia giornaliera prevista. Quindi, ci chiediamo quale sia la reale volontà aziendale nel dar corso all'applicazione degli accordi del 27 marzo in modo di raggiungere quanto in premessa.

Permessi Ex Festività, ROL, Visita Medica in orario di lavoro: sul tema l'azienda ha fatto alcune proposte che seguono. Dato che i permessi vengono richiesti con congruo

anticipo, un impegno a fissare la WR il più vicino possibile al posto dove il lavoratore lascia l'automezzo. Un'ulteriore proposta/possibilità è rappresentata dal fatto che, se il permesso è richiesto all'interno della giornata lavorativa, il lavoratore lascia il mezzo dove si trova e con i suoi mezzi o pubblici entra in permesso e poi riprende l'attività lavorativa. L'azienda ha affermato che non può gestire anche ulteriori tempi morti ossia improduttivi. Telecom per le EF/ROL di inizio e di fine turno, reputa comunque non vi sia aggravio per la quantità di permesso utilizzato rispetto a prima del 27 marzo 2013.

Come sindacato abbiamo rimarcato che per tutti i tecnici esterni, rispetto agli altri lavoratori che sono stanziali, i quali sanno con certezza da dove partono per il permesso, che non potendo avere alcuna previsione del luogo da cui iniziano il permesso questo provoca un forte appesantimento del carico delle quantità di EF/ROL o altro permesso da fruire, in quanto legato al punto in cui si trova la persona con l'attività e questo è discriminante tra i lavoratori.

Proposta fatta dal Sindacato sulla quale l'azienda ha risposto che nel caso di permessi Visita Medica in strutture pubblica o convenzionate a ore si può prevedere un'attività che consenta di accedere alla struttura con il mezzo aziendale e da lì successivamente riprendere l'attività in quanto riconosce che vi è una convenienza produttiva ed una temporale per il tecnico.

Alla fine dell'incontro l'azienda ha proposto di stilare un verbale o altro per definire e sancire le cose dette al tavolo nelle sedute della commissione.

Da parte nostra esistono significative distanze sui temi affrontati sui quali attendavano risposte che andassero nello spirito dell'accordo del 27 marzo, che di fatto non vi sono state o sono state molto parziali, mentre sul campo vi sono frequenti applicazioni accompagnate anche da mail di non secondaria importanza che creano continue tensioni tra i lavoratori e l'azienda, che non ci consentono di condividere tale proposta.

Componenti di parte sindacale della Commissione Nazionale Telelavoro

NOTA DELLA COMMISSIONE NAZIONALE SU OPEN ACCESS

La riunione della Commissione Tecnica su Open Access di mercoledì 18 dicembre u.s., è stata avvilente per i risultati ottenuti, nessuno, e soprattutto per il metodo relazionale intrapreso dall'azienda.

Contrariamente ad altri incontri ci siamo organizzati ed abbiamo prodotto una sintesi unitaria prima dell'inizio dei lavori della commissione.

Abbiamo fatto una premessa politica ribadendo che per noi, forse più che per l'azienda, il 27 marzo è fondamentale per raggiungere gli obiettivi comuni, la riduzione dei costi, la reinternalizzazione di lavoro in Open Access, l'unicità dell'azienda ecc.ecc.

Abbiamo posto diverse problematiche che vi riportiamo in ordine cronologico mischiando i temi politici pertinenti l'accordo (rispetto delle EF piuttosto che dei permessi individuali, franchigie su straordinario/ ore guida) con quelli tecnici miglioramento della fruizione della banca ore, tempo stimato di viaggio ecc...

In primis abbiamo ribadito che nonostante l'azienda abbia diffuso un suo vademecum lo stesso è soggetto a diverse interpretazioni dai vari responsabili aziendali nei territori.

Criticità/chiarimenti

1. EF/permessi di varia natura: come gestisce gli stessi l'azienda sia quando vanno ad essere vicini alle franchigie di inizio e fine turno di lavoro, che quando utilizzate all'interno della giornata lavorativa;
2. franchigia su straordinario di 29 minuti e 15 minuti sulla guida. E' emerso che a macchia di leopardo sul territorio nazionale vi è una diversa interpretazione da parte aziendale; aree in cui non si tiene conto delle rispettive franchigie ed altre sì. Stessa cosa vale per le ore guida. Univoca è l'interpretazione dello straordinario B.O. ossia, dal 1° minuto;
3. Banca Ore, di fronte alle difficoltà evidenziate sul metodo di riconoscimento ed accumulo e della scomparsa del saldo nella busta paga di novembre del saldo del trimestre precedente, abbiamo proposto una diversa modalità di accumulo e fruizione mese su mese(fermo restando il vincolo dei 9 mesi max per la fruizione), tipo le EF contabilizzata al mese precedente;
4. problemi riguardanti la fornitura degli armadietti nelle varie start location, per custodire le dotazioni in capo al tecnico. Non ci risultano consegnati, vige però l'obbligo da parte del tecnico di custodirsi o portarsi via da lavoro il pc;
5. pulizia dei Pdl; laddove insistono gli spogliatoi piuttosto che le docce, se non presidiati in passato, non vengono più puliti mentre oggi sono nuovamente presenti tecnici che depositano il mezzo sociale. Questo impedisce ai tecnici di indossare i DPI nei locali sociali ed inoltre se hanno fatto lavori "insudicianti" non possono farsi la doccia;
6. tempi di spostamento sulla prima WR: vi sono alcuni responsabili che pressano i lavoratori nello svolgimento delle attività non tenendo conto dei tempi per l'approvvigionamento o movimentazione dei materiali di consumo e nemmeno per il recupero o gestione o consegna a magazzino delle scorte utilizzate o da utilizzare nelle lavorazioni, poiché non vengono debitamente gestiti in WFM ma inglobati nella WR;
7. chiesti chiarimenti su come viene calcolato il tempo stimato di viaggio in quanto spesso è imputato in modo errato;
8. chiarimenti su infortunio in itinere legate ai nuovi metodi di lavoro;
9. gestione delle multe: il decreto del fare prevede che se il trasgressore concilia entro 5 giorni dalla notifica ha uno sconto del 30%, è prassi dell'azienda recapitare le multe quando i termini per impugnarla sono scaduti;
10. l'80% delle prime e ultime attività non sono dentro la franchigia;

11. vi sono insistenti pressioni verso i tecnici arrivati in AOU da altre strutture per lo svolgimento delle WR assegnate non considerando che l'acquisizione delle capacità lavorative necessitano di tempi considerevoli ma soprattutto di serenità per poter agire con la dovuta lucidità ed autonomia.

Risposte dell'azienda

Oltre ad averci fornito, a loro dire, un accenno riservato (cioè non era stato ancora comunicato a voi), sulla riduzione dello straordinario nel bimestre settembre-ottobre (2013 su 2012), evidenziando che Agosto non è un mese significativo, un calo di ore lavorate pari a 48000.

Abbiamo nel trimestre Agosto – Ottobre circa 10.200 ore di straordinario e 30000 di banca ore pari a 4065 giornate di recupero, di cui già recuperate 6000 circa.

Quindi sotto quest'aspetto, grazie anche gli accordi territoriali che hanno aumentato il presidio nell'orario dopo le 16:38, gli accordi stanno funzionando.

Un altro fattore fondamentale consiste nel fatto che non c'è stato un incremento di ore guida e di ore straordinarie in reperibilità.

- ⌚ hanno confermato che per loro i permessi, compresi anche quelli INPS, sono intaccati dalla franchigia, così come ritengono che il lavoratore che prende permessi durante la giornata, lascia la macchina lì dove si trova, cioè si dovrebbe far carico dell'eventuale viaggio per ricoverare l'automezzo sociale. **Alla nostra replica** che il 27 di marzo non rivoluziona la vita dei lavoratori e che il lavoratore non deve pagare due volte lo stesso permesso, Gelletti ha detto di riformulargli meglio la proposta (cioè ha preso tempo). Vi è stato anche un accenno ad una disponibilità ad utilizzare modalità diverse come accadeva con il vecchio progetto panda che necessitano però di maggior chiarezza e dettaglio volte a ridurre l'impatto del sovraccarico di ore di permesso dato ai colleghi che operano costantemente all'esterno rispetto a coloro che sono in postazione fissa;
- ⌚ hanno detto che è prassi consolidata ante 27 marzo avere delle franchigie sui tempi straordinario e viaggio nei sistemi. **Alla replica** che non ci risulta, dato che in passato ci venivano pagati anche 10 minuti, hanno detto che hanno bisogno di fare una verifica per uniformare i sistemi in tutta Italia. Ci hanno indicato di fare una verifica sul territorio;
- ⌚ sono disponibili a riparlare almeno dopo 6 mesi di sperimentazione;
- ⌚ posti di lavoro: per le pulizie, come per il punto precedente ci è stato replicato di affrontare l'argomento territorialmente tramite rls **Replica:** ribadito che si era detto in commissione che i pdl non morivano e quindi dare un segnale univoco in tutto il territorio di ripristinare i cicli minimi di pulizia;
- ⌚ ci è stato detto che c'è uno sfioramento del 30% sui tempi del primo viaggio, nel mese di novembre e che comunque un dato accettabile. **Replica:** ribadito, per l'ennesima volta, che esiste una popolazione di circa il 40% che la prima wr non inizia con il viaggio ma fa attività preliminari al lavoro (gestione scorte, cartografie, banche dati) e magari, su indicazione dei preposti, caricano questa attività nel primo viaggio. Chiesto di reintrodurre la voce indisponibilità nel wfm/fas auto-gestibile dal tecnico;
- ⌚ la Dottoressa Nobile, sui tempi di spostamento, ci ha spiegato che è il vecchio wfm presenta una serie di algoritmi vecchi e che sino a quando non verrà modernizzato e integrato con il geolocalizzatore sarà un problema;
- ⌚ per l'azienda da quando uno sale nell'autovettura sino a quando arriva sul primo posto di lavoro è in itinere. Abbiamo chiesto chiarimenti su un caso specifico "mi faccio male nel cortile di casa in orario di franchigia salendo in macchina...", poiché l'INAIL in questo caso ha respinto l'infortunio in itinere, abbiamo chiesto che si comunichi all'Inail le nuove modalità operative del tecnico on field;
- ⌚ sulle multe, devono verificare ma la vedono difficile, perché dovrebbero modificare il sistema di certificazione e recapito delle multe tramite il sistema SCORE.... (attualmente

per la lavorazione delle pratiche ci vogliono 10 giorni) **Considerazione** l'azienda limita il diritto del cittadino sulle norme in essere.

⌚ non risposto

Ultima WR

I responsabili scrivono che l'ultima WR del turno deve essere completata positivamente e nel caso la WR dovesse essere interrotta si deve chiamare il proprio AOT per valutare la migliore soluzione.

Inoltre scrivono che è importante non allungare l'ultima WR per arrivare a fine turno e a non fare prato verde per non prendere in carico l'ultima WR.

Tali indicazioni vengono vendute come novità contenute nell'accordo del 27 di marzo.

In realtà l'accordo da noi sottoscritto riporta la seguente dicitura: la fine della prestazione coinciderà con la chiusura dell'ultima WR, e comunque non prima dell'orario di fine turno.

Come sempre le interpretazioni possono essere diverse ma in questo caso non è possibile affermare che si intenda che l'ultima WR deve essere completata positivamente.

In quanto all'autorizzazione e delle indicazioni operative del proprio AOT nel caso di non chiusura completata positivamente della WR, non troviamo nessun riferimento nell'accordo.

Ovviamente in base a quanto previsto dal CCNL l'azienda può richiedere ai lavoratori, entro i limiti contrattuali (250 ore) e di legge di compiere lavoro straordinario, ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento.

Alla fine abbiamo anche denunciato i vari abusi sui territori sull'uso indiscriminato dello straordinario anche quello programmato per il sabato, risposta: rivolgetevi ai territori.

Come si può vedere su tutto hanno preso tempo, abbiamo valutato di inoltrarvi questa nota per capire come affrontare la prosecuzione del confronto, in quanto le notizie che ci pervengono dalla commissione controllo a distanza evidenziano una situazione di stallo. Valutate se è il caso che ci incontriamo come membri delle due commissioni e con voi per capire cosa fare e con quali tempi affrontare la questione con l'azienda e il Coordinamento.

Abbiamo la sensazione che abbiano solo voluto avere la lista della spesa, o peggio, non abbiano il mandato su niente.

Componenti di parte sindacale della Commissione Nazionale Telelavoro