



COVISIAN

FLESSIBILITÀ-WELFARE- CONTROLLO INDIVIDUALE

1. FLESSIBILITÀ

Come già evidenziato con i comunicati datati 19 Ottobre e 15 Dicembre 2020, prive di riscontro, vi riportiamo quanto segue:

In data 31 luglio 2020 l'azienda ha siglato un accordo sindacale di secondo livello con le OOSS CGIL, CISL e UIL avente ad oggetto, fra le altre, la "gestione situazioni operative in caso di fermo sistemi per situazioni operative gestite in regime remotizzato".

Con il suddetto accordo le parti avevano stabilito che "Si concorda che, in via del tutto straordinaria e sperimentale, al fine di gestire riduzioni di attività totali o parziali connesse con l'emergenza in corso, in una logica di collaborazione e **volontarietà** intesa a ricercare formule di superamento dei meccanismi previsti dall'attuale impostazione del CCNL TLC (art.26), nonchè al fine di non penalizzare economicamente i lavoratori, ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali laddove disponibili ed evitare di intaccare gli istituti contrattuali già pesantemente impattati nel periodo di lock-down, per il periodo dal 30 luglio al 31 dicembre 2020, verrà agevolata la fruizione di riduzioni orarie a recupero della durata massima di 20 ore per l'intero periodo (considerato indipendentemente dal profilo orario contrattuale individuale), con la finalità di gestire improvvisi cali di attività derivanti da riduzione totale e/o parziale dei servizi conseguenti all'attuale situazione emergenziale.

Tale istituto potrà essere utilizzato su richiesta dei lavoratori anche congiuntamente alle opzioni volontarie previste al punto 1 del presente accordo in caso di blocco sistemi: Fino a 5 giorni per il personale in forza al 31.12.2019 ad integrazione del piano ferie estivo già approvato; Fino a 10 giorni per il personale assunto nel corso del 2020.

Con tale accordo veniva introdotto un meccanismo di flessibilità oraria, da utilizzare su base volontaria. Al di là, però, delle finalità e della ratio dell'istituto, così come concordato dalle OOSS firmatarie dello stesso, ci viene segnalato che l'Azienda sta' utilizzando questo strumento in modo unilaterale.

Tale applicazione del suddetto accordo, potrebbe risultare del tutto illegittima, in quanto carente del presupposto fondamentale, che consiste nella "volontarietà".

Il meccanismo di flessibilità può essere richiesto dal lavoratore, ma certamente non deve essere "imposto" dall'azienda.

2. WELFARE - Abbiamo ricevuto diverse segnalazioni, in merito al mancato accredito dell'intero credito di € 270 all'anno, previsto dal punto 9 dell'accordo siglato il 10/12/2018 da CGIL, Fistel CISL, UIL e UGL e dalle RSU delle diverse unità produttive aziendali.

Per intenderci:

9) "La Società stanzierà a favore dei dipendenti del perimetro Visiant Next con profilo customer care, un credito, indifferenziato per livello di inquadramento pari a € 270 all'anno, da fruirsi in beni e servizi Welfare e/o versamenti al Fondo Telemaco."

Alcuni lavoratori, senza alcuna preventiva comunicazione, si sono visti accreditare sulla piattaforma AON degli importi differenti, ben lontani dai € 270 previsti. Il punto 9 dell'accordo è chiaro, non ci sono interpretazioni differenti che possano, in buona fede, essere date.

Ai dipendenti del perimetro Visiant Next con profilo customer care viene riconosciuto un credito, indifferenziato per livello di inquadramento pari a € 270 all'anno. Punto.

Pensiamo quindi che l'unica spiegazione plausibile sia che queste differenze di credito avvenute ai danni di alcuni



lavoratori siano solo il frutto di un errore di caricamento del credito spettante.

Invitiamo pertanto tutti quei colleghi che, per intenderci, non hanno ricevuto l'intero importo di € 270, che nel 2020 hanno fatto parte del perimetro Visiant Next e con profilo customer care, ad inviarci la segnalazione dell'errore.

- 3. CONTROLLO INDIVIDUALE (LEADS E CHAT)** - Come già evidenziato con i comunicati datati 02 Settembre 2020 e 11 Gennaio 2021, prive di riscontro, vi riportiamo quanto segue:

Continuiamo a ricevere segnalazioni sul controllo individuale e protezione dei dati personali dei lavoratori.

*Per l'indicazione operativa aziendale di inserire le **LEADS** (interesse da parte del cliente ad acquisire un contratto mobile) in un applicativo denominato **DATA ENTRY**, non è stata fornita alcuna informativa ai lavoratori circa l'utilizzo del sistema stesso, né sulla protezione e utilizzo del dato inserito. Inoltre, viene eseguito un controllo individuale degli inserimenti. Particolare e dettagliata l'email inoltrata ai lavoratori qualche giorno fa.*

*In merito alla gestione delle **CHAT**, con l'utilizzo di un programma denominato **LIVEPERSON**, ai lavoratori non è stata fornita alcuna informativa. Per di più, i lavoratori vengono invitati a "lavorare le chat scadute" allegando screenshot dove si risale all'identità del dipendente che ha gestito l'attività e non solo.*

Questo permette di ricostruire anche indirettamente l'attività svolta dall'operatore e potrebbe rappresentare un sistema di controllo, anche se potenziale e indiretto, dell'attività lavorativa. Ribadiamo, ancora una volta, che tali sistemi, così come vengono utilizzati adesso non solo non risultano in linea con il "paradigma" fondamentale dell'art 4 della L. n. 300/1970, violano la privacy e la libertà dei lavoratori, i quali non hanno, tra le altre cose, fornito alcun consenso circa l'estrapolazione e l'utilizzo di tali dati.

Comunichiamo, inoltre, che per le tematiche oggetto del comunicato abbiamo segnalato agli organi di competenza. Invitiamo nuovamente i lavoratori, se impattati dalle tematiche esposte, di far sentire la propria voce.

Noi ci siamo!!!

RICORDIAMO CHE PER SEGNALARE LE VARIE PROBLEMATICHE POTETE USARE IL LINK:

<http://www.cisalcomunicazione.org/segnalazioni/>

Catania 09-03-2021

Segreteria Provinciale

A.Natili