



COMUNICATO AI LAVORATORI

Lo scorso 6 Maggio si è tenuto il primo incontro in Mediacom tra Sindacato ed Azienda alla presenza della nostra RSA, che Voi Lavoratori avete scelto.

L'incontro, in una prima parte, ha visto l'Azienda effettuare una disamina generale sull'andamento degli ultimi anni e che vedono Mediacom in continua espansione, merito anche delle professionalità acquisite dai Lavoratori nell'arco degli anni. Nonostante le difficoltà da affrontare, in un settore in forte contrazione, restano gli obiettivi futuri di Mediacom di una continua e costante crescita, frutto di un portafoglio clienti diversificato ed importante.

In questo contesto, tutto sommato positivo, abbiamo calato le richieste dei Lavoratori, consapevoli che è necessario condividere le esigenze dei colleghi e tenute delle attività.

Smart Working

Dall'esplosione della pandemia da Covid-19 abbiamo sviluppato una modalità di lavoro che, da appannaggio per pochi, si è trasformata in una possibilità per tanti. Ad oggi aziende del territorio campano che possiamo considerare al pari di Mediacom come Assist Digital, Covisian, Innovaway e Konecta hanno scelto la modalità ibrida 50-50 o addirittura, in alcuni casi, il full remote working come Almaviva, INPS Servizi e Nethex. In questo panorama fa eccezione proprio Mediacom, dove alla quasi totalità dei Lavoratori, indipendentemente dalla commessa o dal ruolo svolto, viene applicato uno smart working al 20%, ovvero 1 solo giorno alla settimana.

Siamo fermamente convinti che vantaggi siano da ritrovarsi da ambo i lati. Infatti, mentre i Lavoratori vedono ridursi i costi legati al recarsi in sede con tutti gli annessi del caso, la gestione del tempo e la valorizzazione di un abbonamento internet casalingo, che in taluni casi è stato sottoscritto proprio per poter lavorare da remoto, dall'altro abbiamo il vantaggio per l'Azienda di una maggiore flessibilità su eventuali richieste di supplementari, straordinari e cambi turno ed il calo di utilizzo di istituti contrattuali e di legge.

Un'attenzione particolare va poi riservata ai Lavoratori con 104, donne in attesa o allattamento, Lavoratori con distanze di oltre 50 Km dalla sede di Teverola, fine settimana e festivi.

Ed ecco perché chiediamo all'Azienda l'applicazione di uno smart working al 50%, alla stregua delle altre aziende del settore e del territorio ed in attesa di una linea guida da concordare, implementare da subito la possibilità di fruizione di tale modalità di lavoro. Ne gioveranno tutti!

Matrici, turni e pause.

Chiediamo che per ogni commessa venga elaborata una matrice ciclica che permetta ai Lavoratori di Mediacom di poter meglio conciliare i tempi di vita e lavoro. Una ciclicità permette infatti di poter programmare con un raggio maggiore la propria quotidianità. Siamo consapevoli che la matrice perfetta per tutti non potrà ma esistere, ma bisogna pur iniziare a crearne una, per poi plasmarla al meglio nel tempo.

E' necessario trovare insieme le giuste soluzioni per l'applicazione di turni che non prevedano il rispetto delle 11 ore (recupero psicofisico del Lavoratore) tra la fine di un turno e l'inizio di un altro. Dalla matrice, inoltre, si richiede di far scaturire all'interno della ciclicità un fine settimana libero (sabato-domenica), di cui alcuni Lavoratori non giovano da mesi.

Per quanto concerne il tema delle pause, il D.Lgs. 81/08, Titolo VII, Art. 175. comma 3, recita *”il lavoratore ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale”*. Pertanto, è sì possibile anticipare le pause, ma si richiede la più scrupolosa attenzione ed applicazione relativamente al tempo massimo di 2h e senza possibilità alcuna di “slittamento”, in quanto potrebbe risultare dannoso per i Lavoratori. La salute e la sicurezza hanno la precedenza.

Armonizzazione livelli

Siamo a conoscenza della della non omogeneità di contrattualizzazione dei Lavoratori che, seppur impiegati su stesse commesse, attività o ruoli, presentano livelli contrattuali disomogenei che vanno dal 2° al 4° livello, per poi arrivare nello specifico a ruoli di responsabilità di talune aree aziendali. A tal proposito si richiede di sottoscrivere un accordo tra le parti, per i quali ci facciamo promotori come organizzazione sindacale insieme alla RSA di Medacom, che preveda una regolarizzazione nel tempo, ma soprattutto con tempi certi.

Diritto alla disconnessione

L’Azienda ci comunica che da mesi esiste un’App aziendale denominata Ergon che dovrebbe sostituire tutti i “gruppi whatsapp di lavoro”, strumento però ad oggi inutilizzato. Concordiamo con l’Azienda che vi sia la necessità di una rapida diffusione per la sostituzione di uno strumento personale, quale appunto whatsapp.

Piano Ferie

Siamo ormai vicini all’approssimarsi dell’estate e la necessità di mettere in piedi un piano ferie strutturato è sempre più impellente. Siamo pronti, sulla scorta di altre esperienze, a fornire all’Azienda modelli già in essere altrove e che possano essere da spunto per la creazione di un Piano Ferie Estivo (ed invernale nei mesi di dicembre/gennaio) uguale per tutti, che tenga conto di regole e criteri certi e senza distinzione alcuna tra Lavoratori impiegati sulla stessa attività.

Premio di risultato

Condividiamo con l’Azienda il voler sviluppare un PDR che ridistribuisca la ricchezza tra i Lavoratori laddove vi sia il raggiungimento dei risultati preposti e concordati preventivamente tra Azienda e Sindacato. Premi per i quali è prevista una detassazione per entrambi i soggetti. A tal proposito, su nostra esplicita richiesta, l’Azienda ci ha confermato l’erogazione dell’Elemento di Garanzia Retributiva (EGR), proprio a fronte dell’assenza di un PDR, nella busta paga di Aprile ed in pagamento nei prossimi giorni. L’importo dell’EGR è pari a 260€ lordi per i full-time di ogni livello e riparametrati per i part-time (es. pt 30h 195€, pt 20h 130€).

Siamo consapevoli che non sarà possibile portare in porto nell’immediato tutti i temi preposti e saremmo dei venditori di fumo se decidessimo di sostenere tale tesi. A tal proposito, però, chiediamo all’Azienda di gestire in tempi brevi temi che prevedono una mera organizzazione del lavoro, anche con tavoli e confronti continui con la RSA e nel frattempo calendarizzare incontri per la discussione di PDR, armonizzazione dei livelli ed un accordo definitivo per lo smart working che, per quest’ultimo specifico punto, chiediamo nel frattempo di implementare.

L’obbiettivo deve essere comune, al benessere dell’azienda deve corrispondere il benessere dei Lavoratori e viceversa.

Napoli 08/05/2024

**La Segretaria Regionale
FISTel-CISL Campania**

**La RSA
FISTel-CISL di Mediacom**