

Luglio, 2020

NUOVO LAVORO AGILE

TIM ha convocato il coordinamento nazionale RSU per discutere come odg il nuovo modello di lavoro agile ma di fatto ha presentato un nuovo modello organizzativo di lavoro, composto da un nuovo lavoro da remoto, la riorganizzazione degli spazi con il desk sharing (condivisione della postazione di lavoro a prenotazione) e la chiusura di alcune sedi.

Praticamente i lavoratori secondo il progetto aziendale, non avranno più postazioni assegnate ma utilizzeranno spazi comuni, comprensivi di scrivanie, monitor e telefoni sui quali utilizzare gli strumenti di lavoro tra cui i pc, mouse e cuffie. Nel progetto aziendale vengono eliminate le cassettiere e gli armadi personali, quest'ultimi sostituiti con piccoli box assegnati.

Il lavoro da remoto nel progetto presentato da TIM sarà di due modelli e cioè, quello giornaliero per 2 volte la settimana da casa e 3 in ufficio nell'arco orario 8_20 e quello settimanale per il quale è prevista l'assenza di interi moduli\gruppi in ufficio per un'intera settimana, mentre in azienda come già annunciato è previsto il desk sharing.

Un lavoro agile diverso da quanto previsto dalla legge in quanto si suppone non contempli la volontarietà del lavoratore (domanda più volte posta durante l'incontro e rimasta senza risposta da parte dell'azienda).

Nel piano aziendale è prevista la ristrutturazione e la chiusura di diverse sedi in alcune città fra cui Milano, Torino, Roma, Napoli, Palermo e Bari

Nel pomeriggio, l'azienda ha informato le OO.SS. sull'approvvigionamento dei PC necessari a tutta la popolazione aziendale per il lavoro da remoto, oramai in fase di ultimazione come assegnazione. Purtroppo le forniture hanno subito dei ritardi a causa dell'emergenza e della mole di richieste arrivate da tutte le aziende ai fornitori.

Per quanto riguarda il cambio dei pc in dotazioni, questo si è reso necessario per uniformare i sistemi operativi delle macchine rendendoli tutti con Window 10 per ragioni di sicurezza aziendale.

Tante le rivendicazioni da parte delle OO.SS. al tavolo, tra cui i buoni pasto relativi all'emergenza, quelli da prevedere nel nuovo accordo e le spese vive a carico dei lavoratori obbligati allo smart working.

L'incontro si è concluso con un'apertura da parte delle solite OO.SS. ed un rinvio della discussione al 4 agosto p.v.

CISAL COMUNICAZIONE ha ribadito che in un eventuale accordo è fondamentale il vincolo di volontarietà a favore dei lavoratori, degli spazi idonei da remoto, il rimborso dei costi come energia\linea telefonica, la maturazione del buono pasto oltre che una sanatoria del regresso escludendo eventualmente solo il mese critico dell'emergenza.

Pertanto l'O.S. ha precisato che il futuro accordo non potrà derogare alla legge in termini di sicurezza e tantomeno potrà addossare le spese vive al lavoratore a favore dell'azienda.



Luglio, 2020

NUOVO LAVORO AGILE

INTERVENTO IN APERTURA DI CISAL COMUNICAZIONE

Lo smart working o lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante **accordo tra dipendente e datore di lavoro** regolamentato dalla Legge n°81 del 22 maggio 2017

La normativa, fornisce una definizione di lavoro agile improntata sulla flessibilità organizzativa, **sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo** e sull'utilizzo di strumentazioni tecnologiche.

Quindi al centro dell'argomento c'è la **volontarietà, termine che oggi non è stato pronunciato dall'azienda** specialmente quando si parla di settimana in agile di un modulo\gruppo.

Per cui, quando si parla di AGILE bisogna rispettare:

Volontarietà – su quanto presentato non esiste questo termine

Aspetto normativo\sicurezza -attualmente dotazioni e logistica non garantiscono il rispetto della normativa e della sicurezza per la totalità dei lavoratori, ricordiamo che ci sono lavoratori obbligati che hanno dichiarato il falso nel questionario

Parità di trattamento economico – la questione del buono pasto è evidente e va sanata per il regresso. L'emergenza è stata una dimostrazione di un accordo (quello precedente) poco attento agli interessi dei lavoratori.

Costi sostenuti dai lavoratori e risparmiati dall'azienda– sono importanti e fino ad oggi non sono stati riconosciuti\rimborsati ai lavoratori, energia, collegamento telefonico e costi relativi al disagio.

Purtroppo quanto è stato proposto oggi, non rispetta l'odg ovvero, parte della prestazione lavorativa da parte del lavoratore, ma stravolge la totale prestazione lavorativa nelle sue modalità.

Trasformare tutte le postazioni in alcune sedi in desk sharing e comunicare la chiusura di alcune sedi non sono argomenti all'odg.

CISAL COMUNICAZIONE ritiene importante discutere il solo odg nell'interesse dei lavoratori rispettando le norme e i diritti dei lavoratori, tenendo conto che l'emergenza volge al termine mentre l'accordo resta anche dopo.



Luglio, 2020

NUOVO LAVORO AGILE

INTERVENTO DI CHIUSURA CISAL COMUNICAZIONE

CISAL COMUNICAZIONE ribadisce che il lavoro agile dev'essere su base volontaria e non obbligata.

Per quanto riguarda il lavoro da remoto applicato fino ad oggi si può affermare che per diversi lavoratori è stato peggio del telelavoro, in quanto è stato gravato anche dalle spese. Tutti i lavoratori hanno subito, il non riconoscimento dei buoni pasto, colpa anche di chi in precedenza ha firmato un accordo sull'agile di dubbia bontà per i lavoratori.

La conferma di questa superficialità nella firma degli accordi è l'attuale situazione, perché a fine emergenza i lavoratori saranno a credito nei confronti dell'azienda di circa 1.000 euro di buoni pasto.

Molti lavoratori hanno aperto delle segnalazioni al CT avendo varie e strane risposte il che dimostra la confusione a tutti i livelli.

CISAL COMUNICAZIONE ipotizza che diversi lavoratori dichiareranno di non avere le condizioni di sicurezza per il lavoro agile da casa.

Per la CISAL COMUNICAZIONE, gli ambienti in casa dovranno avere le stesse caratteristiche dell'ufficio, dall'illuminazione artificiale e naturale, impianto elettrico, alla dotazione, alla temperatura, comprese le tende e l'orientamento delle scrivanie.

Tutti coloro che svolgeranno lavoro da casa secondo la nostra O.S. dovranno essere sottoposti a visita VDT.

Quindi CISAL COMUNICAZIONE ribadisce, vincolo di volontarietà, idonei ambienti anche in casa, rimborso dei costi e buono pasto oltre che sanatoria del regresso escludendo eventualmente solo il mese critico dell'emergenza.

Crediamo che un accordo non può derogare alla legge in termini di sicurezza e tantomeno può addossare le spese che dovrebbe sostenere l'azienda ai lavoratori che inoltre attualmente sono anche senza buoni pasto perché obbligati a casa.

Come O.S. abbiamo chiesto un incontro all'azienda per parlare di alcune problematiche, assunzioni, assunzioni di parenti e chissà di parenti di membri del coordinamento, modifica CDE e autorizzazione dall'INL per cyber security ed ASA, abbiamo bisogno di parlare di DAC perché altre OO.SS. diffondono informazioni ricevute dall'azienda ed infine **di parlare dei contributi sull'estratto conto INPS relativi al CDE.**

CISAL COMUNICAZIONE chiede quando si darà seguito ai nuovi turni del 187 e 119. Come CISAL di cui CISAL COMUNICAZIONE è parte ha firmato con il Governo gli stessi documenti\atti di altre OO.SS. però riscontriamo che viene esclusa da Commissioni per es. relativi alla gestione dell'emergenza.

