

SMART WORKING: NELLE TLC I SINDACATI FIRMANO UN ACCORDO QUADRO CHE LEGITTIMA L'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI PRIVATI DEL LAVORATORE, IL CONTROLLO A DISTANZA SULLA PRODUZIONE E SULL'EFFETTIVA PRESTAZIONE, NELLA FASE EMERGENZIALE E NON SOLO... E SUBITO IN TIM ECCO UN PRIMO ACCORDO AZIENDALE.

Il 30 luglio Cgil Cisl Uil di settore e Asstel (la confindustria delle telecomunicazioni) hanno sottoscritto un accordo – guida per lo smart working nel settore TLC durante la fase emergenziale Covid-19....almeno questo è il fine principale dell'accordo, ma non solo, perché nelle premesse del testo si dice che lo stesso può servire quale base anche per la fase post emergenza e anche per il nuovo contratto del settore TLC, in fase di stesura.

Tra i punti che riteniamo critici dell'accordo vi è il punto 1 comma C, laddove si dice che - **per tutta la durata dell'emergenza** - le dotazioni informatiche usate dai lavoratori possono essere quelle del lavoratore stesso e non dell'azienda, come – invece – prevede la legge sullo smart working. Cioè si tratta di una deroga in peius di una legge!

Inoltre, tutto il punto 5 è fortemente negativo, in quanto legittima i controlli a distanza su produzione e qualità, in particolare per gruppi di 3 lavoratori e individuale “sull'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa”.

Fatto l'accordo quadro di settore ecco subito la prima applicazione pratica:

il 4 agosto in TIM - la più grande azienda del settore fa' da apripista- sono stati firmati 2 accordi sullo Smart Working, uno per gestire una fase transitoria post emergenza Covid, e l'altro per sperimentare la nuova frontiera dello Smart Working della durata di 1 anno.

Negli accordi c'è sì il riconoscimento del Buono Pasto, ma solo a partire dal 1 settembre 2020, ma niente per il pregresso emergenziale.

E praticamente nulla per tutte le altre spese sostenute dai lavoratori (luce, gas, bagno), solo uno sconto ulteriore sulla connessione di rete, e un impegno a ricercare una convenzione con un gestore dell'energia elettrica.....francamente quasi zero....

Nel merito al termine dell'emergenza il lavoratore potrà rientrare in sede oppure decidere di continuare lo Smart Working per tutti i giorni della settimana, in questo caso dovrà firmare un accordo individuale con l'azienda.

Successivamente attorno a gennaio prossimo – Covid permettendo – l'azienda attuerà la fase sperimentale, e cioè per chi vorrà aderire allo Smart Working questo sarà di 2 giorni a settimana più altre 12 giorni all'anno per gli uffici; mentre per i reparti organizzati a moduli/gruppi (i call center) sarà di 1 settimana di Smart Working e 1 settimana di lavoro in sede alternate, il tutto sempre sottoscrivendo un accordo individuale, e solo per il 2021.

Questo è uno dei punti negativi: non è noto il contenuto dell'accordo individuale che il lavoratore dovrà firmare per aderire allo Smart Working.

Inoltre, viene ammesso il controllo a distanza su produzione e qualità, in particolare per gruppi di 3 lavoratori; ed ancora: l'azienda si riserva il diritto di disdetta qualora i livelli di produttività non fossero quelli attesi.

Insomma, lo Smart Working, che potrebbe essere una possibilità di migliorare le condizioni di lavoro – specie in alcuni casi particolari di distanza e di problemi di salute / familiari – nella pratica di come viene applicato è vantaggioso per le aziende più che per i lavoratori.

agosto 2020

FLMU-CUB Sett. TLC

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base

Firenze, V. di Scandicci 86 tel./fax 055/3200938 email: cubt@cubtlc.it su Facebook : CUB TELECOM