

SMART WORKING INCONTRO COORDINAMENTO NAZIONALE RSU E AZIENDA

NESSUN ACCORDO – NONOSTANTE QUELLO CHE DICE L'AZIENDA

IL 20 LUGLIO 2017 il COORDINAMENTO NAZIONALE RSU ha incontrato l'Azienda per ricevere l'informativa sulla proposta di SMART WORKING, con il contestuale superamento degli accordi sul TELELAVORO.

Prima di illustrare quanto discusso precisiamo subito che non c'è stato alcun accordo con IL COORDINAMENTO NAZIONALE RSU. Il testo reso pubblico è non correttamente INTITOLATO "ACCORDO". L'ACCORDO PREVEDE LA SOTTOSCRIZIONE DA PARTE DELLA MAGGIORANZA e, ribadiamo, non da sindacati minoritari e di fatto non titolati secondo quanto previsto dall'Accordo sulla rappresentanza del 10 Gennaio 2014.

SMART WORKING

L'Azienda ha inizialmente ripercorso le tappe della sperimentazione illustrata per la prima volta nel maggio 2015. Nel mese di ottobre 2015 viene effettuato un primo test su lavoro svolto presso l'abitazione (500 persone in 5 città), nel mese di dicembre 2015 viene eseguito il test su 500 persone presso le sedi satellite, e a febbraio 2016 viene avviato il 1° progetto nazionale concluso nel febbraio 2017.

Il progetto ha interessato un bacino di 16.000 persone, con 8900 effettivamente partecipanti nelle fasi di punta. Per trarre le conclusioni e giudicare l'efficacia del progetto l'azienda ha successivamente avviato un monitoraggio con i responsabili dei settori coinvolti.

Riportiamo inoltre, altri dati interessanti relativi al progetto:

212.000 giornate di lavoro svolto a casa, 10000 postazioni di CO-WORKING, 62% uomini. 38 % donne (anche se le donne sono in numero minore in azienda), 1400 tonnellate in meno di CO2, 9 milioni di KM percorsi in meno dalle auto in strada, 300.000 ore di spostamento casa/lavoro risparmiate. Sulla produttività: gli sperimentatori hanno registrato un decremento ore di malattia pro-capite e la performance individuale, valutata dai responsabili è migliorata rispetto all'anno precedente. E per finire, i casi che l'azienda definisce di "furbizia" sono stati fisiologicamente pochi.

Al termine dell'illustrazione l'Azienda ha presentato DUE PROPOSTE DI ACCORDO:

La prima sul LAVORO AGILE / SMART WORKING e contestualmente la seconda sul superamento dei precedenti accordi sul TELELAVORO.

PROPOSTA - SMART WORKING E LAVORO AGILE

Si tratta di un accordo sperimentale che entrerà in vigore dal 1 settembre 2017 fino al 31 dicembre 2018 e prevede:

adesione VOLONTARIA. L'accordo Sindacale sarà perfezionato da un ACCORDO INDIVIDUALE ai sensi della LEGGE 81/2017

- **Esecuzione della prestazione:** (Sede Satellite) cioè Sede Aziendale appositamente attrezzata (diversa da quella di appartenenza o sede all'esterno dei locali aziendali (in caso di comprovate esigenze familiari, considerazione spostamenti tempo/lavoro, figure professionali)
- **Collocazione ed Estensione:** 1 giorno la settimana, 44 giorni l'anno (16 giorni in sede esterna) per casi eccezionali, fino a 3 gg settimana con un Max di 12 gg al mese. La collocazione in S.W. non sarà possibile in giorni contigui ad assenze già programmate.
- **ORARIO: Sede satellite:** medesimo orario di lavoro della sede di riferimento. **Sede esterna:** tra le 8,00 e le 20,00 con unico intervallo tra le 12,30/14,30 min 30 max 120. Con una fascia di presenza obbligatoria tra le 10,00 e le 12,30 e fra e 14,30 e le 16,30
- **Il Buono Pasto è riconosciuto solo** per le giornate presso la SEDE SATELLITE. E' escluso il lavoro supplementare e straordinario.
- **LO STATUS OPERATIVO** sarà verificato attraverso LYNC e andrà garantita contattabilità telefonica/telematica e segnalare eventuali indisponibilità temporanee. Per i malfunzionamenti andranno avvertiti i responsabili per concordare le modalità di completamento della prestazione.

APPLICAZIONI SPECIFICHE PER :

STRUTTURA IN AMBITO TECHNOLOGY – SOLUTION VERIFICATION. La STRUTTURA si occupa di sperimentare servizi e prodotti innovativi (a volte avviene su sedi cliente). E' prevista l'Esecuzione della prestazione presso il domicilio o con strumenti che assicurano il collegamento protetto con il software aziendale e con le dotazioni necessarie. Le giornate saranno due a settimana, in tutti i giorni lavorativi salvo diverse indicazioni del responsabile. Rimane invariato l'orario di lavoro.

ASA. La sperimentazione avrà inizio nelle città di BRESCIA, NAPOLI, NOVARA, TRIESTE, GENOVA. Anche qui la sede viene identificata presso il domicilio o sede satellite, con strumenti che assicurino il collegamento protetto e con accordo individuale. Fino a 2 giorni la settimana in coincidenza con il turno programmato, dal lunedì al venerdì nel turno serale 14,22/22,00 (quindi HOME e OFFICE) SAB e DOM tutti i turni previsti. Fino al 30 % del personale per modulo su turno. Sono interessate solo le lavorazioni di B. OFFICE. **Le ordinarie soluzioni gerarchiche saranno esplesate via telematica anche in relazione ai dati utili ai fini della valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore.**

PROPOSTA ACCORDI SUL TELELAVORO :

Gli accordi sul telelavoro attualmente in vigore sono 2: Telelavoro Domiciliare Directory Assistance. Telelavoro Domiciliare flessibile (introdotto nel 2007 e nel 2011 con Accordi in TECHNOLOGY (Testing Lab Torino, Software Factory di Trento e SSC).

L'Azienda propone un terzo accordo che superi i precedenti e ricalchi la disciplina introdotta negli accordi 2013 su CARING SERVICE. Resta l'indennità per il pagamento della fornitura elettrica e si va all'eliminazione del buono pasto.

LA POSIZIONE DEI COBAS E DELLA DELEGAZIONE SINDACALE.

Riteniamo che l'Azienda abbia perso un'altra occasione per arrivare ad un accordo condiviso con la maggioranza del Coordinamento Nazionale RSU.

Molte delle osservazioni fatte dalla delegazione sindacale sono di fatto condivisibili dato che hanno espresso contrarietà al controllo individuale della prestazione in ASA, all'eliminazione del Buono Pasto quando la giornata di SM viene svolta nell'abitazione, c'è una scarsità di dotazioni che rende non omogenea la popolazione che potrà usufruire dei vantaggi del provvedimento, ci sono settori o città che sono escluse pur facendo parte del bacino (CARING SERVICE E ASA), le giornate sono effettivamente poche, c'è la riduzione delle indennità per gli accordi sul TELELAVORO.

A tutte queste osservazioni l'azienda ha risposto concedendo pochissime variazioni rispetto al testo iniziale, mostrando la consueta rigidità e contando con la solidarietà di CISL-UIL-UGL che ad un certo punto hanno chiesto la solita riunione ristretta esautorando il COORDINAMENTO NAZIONALE RSU dalla trattativa. Questa volta la SLC non ha partecipato alla farsa dopo l'esperienza sul PDR.

L'azienda ha quindi sottoposto il testo (ADDIRITTURA COME ACCORDO E NON COME INTESA TRA ALCUNE PARTI) alla firma delle segreterie complacenti (FISTEL-CISL, UILCOM, UGL) nonostante nel Coordinamento non avessero non solo la maggioranza, ma nemmeno il numero legale (dopo ore di attesa) per porlo in votazione.

Uno schiaffo alla democrazia, alle stesse regole che AZIENDE e SINDACATI CONFEDERALI avevano stabilito sulla RAPPRESENTANZA il 10 Gennaio 2014, le quali prevedono che un accordo nazionale per essere valido debba avere la maggioranza delle RSU del Coordinamento Nazionale.

L'azienda tira dritto, contando sul ricatto e sulla disponibilità delle persone ad accontentarsi anche di un testo non condivisibile, pur di alleviare disagi legati alle distanze da percorrere.

I COBAS CONTINUERANNO AD OPPORSI CON TUTTI GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE.

Roma 24/07/2017

COBAS TIM