

SMART WORKING: NELLE TLC I SINDACATI FIRMANO UN ACCORDO QUADRO CHE LEGGITTIMA 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 UNA PRIMA APPLICAZIONE PRATICA.

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 per la fase post emergenza e anche per il nuovo contratto del settore TLC, in fase di stesura.

Tra gli aspetti che riteniamo critici dell'accordo c'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 molto negativo: legittima i controlli a distanza su produzione e qualità, per gruppi di 3 lavoratori e anche 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 il riconoscimento del Buono Pasto, ma solo a partire dal 1 settembre 2020, e niente per il pregresso emergenziale. Solo uno sconto ulteriore sulla connessione di rete, e un impegno a ricercare una convenzione con un gestore dell'energia elettrica.....

Praticamente nulla per tutte le altre spese sostenute dai lavoratori quali luce, gas, acqua, bagno e arredi/Accessori necessari (sedie, tavoli, monitor, stampanti, cancelleria...).

Senza contare che è stato completamente ignorato il problema dello spazio/clima delle case, chi ha poco spazio - in rapporto ai residenti - dovrebbe essergli pagato il disagio e nelle situazioni estreme andrebbe trovata una soluzione alternativa, invece i datori di lavoro ignorano - volutamente - il problema, scaricandolo sulle famiglie.

Non bisogna dimenticare che si sta parlando di situazioni lavorative che partono da una emergenza ma che hanno prospettive di divenire stabili in futuro, quel che stanno 'assaggiando' adesso i lavoratori potrebbe diventare la quotidianità... I datori di lavoro stanno ottenendo un ribaltamento dei costi sui lavoratori e il tanto agognato 'cottimo' : <<più lavori più guadagni (come voglio io però)>>.

Nel merito al termine dell'emergenza (ad oggi il 15/10) il lavoratore potrà rientrare in sede o continuare lo Smart Working per tutti i giorni, 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 altri 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 l'anno 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 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 anche 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.