

ACCORDO LAVORO AGILE

Nella mattina del 5 agosto abbiamo siglato come Cobas l'ipotesi di accordo sul Lavoro Agile. Migliaia di colleghi stavano aspettando questa intesa fra azienda e sindacato per superare il periodo emergenziale, e che rappresenta il primo accordo post COVID-19 sulla materia.

Il testo si divide in due fasi. Una transitoria, che ci auguriamo si chiuda con la fine dell'emergenza sanitaria il 15 ottobre, e uno sperimentale che dovrebbe partire da metà gennaio.

Ci sono volute 16 ore di trattativa per arrivare a questa intesa. Ricordiamo che per i Cobas aver firmato questo accordo non era scontato, in quanto già nel luglio 2019 non firmammo il vecchio testo sul lavoro agile. Cosa è cambiato oggi? La prima questione **FONDAMENTALE**. Viene riconosciuto in via definitiva sia per chi fa LA sia per i telelavoristi (dal 2013 non lo percepivano) il **BUONO PASTO**. Dal 1 settembre (dove si inizia a percepirlo) andiamo a sanare una situazione che in tutti questi anni ha fatto perdere salario **DIFFERITO** ai lavoratori.

La platea che può accedere allo Smart working viene notevolmente ampliata. Se prima erano circa 12.000 lavoratori a potervi accedere, oggi arriviamo a circa 30.000.

Altro aspetto **IMPORTANTISSIMO** è che siamo riusciti a definire in maniera dettagliata il **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**. Esclusivamente durante il normale orario di lavoro possiamo essere interpellati su questioni lavorative. Durante le pause pranzo, sui permessi accordati e alla fine del turno di lavoro è sancito che non dobbiamo essere più coinvolti in riunioni, letture mail, messaggi di nessun tipo, etc...

Vengono ribaditi che i **DIRITTI SINDACALI** quali la partecipazione ad assemblee telematiche e all'accesso tramite bacheca elettronica ai comunicati sindacali, viene agevolata dall'azienda mettendo a disposizione tutti gli strumenti tecnologici del caso.

Per quanto riguarda i giorni di Lavoro agile l'accordo sperimentale prevede la divisione della fruizione in giornaliero (per chi non fa turnazione in gruppi omogenei), e settimanale (una settimana a casa ed una al lavoro come per, ad esempio, i lavoratori del Caring)

Per il giornaliero si passa da 52gg del vecchio accordo a 2gg a settimana più 12gg da poter scegliere di collocare quando si vuole. Questo significa di fatto aver raddoppiato i giorni di Lavoro Agile da svolgere da casa. Rimane la **VOLONTARIETA'** della scelta dell'adesione all'accordo e del posizionamento dei giorni di lavoro agile. Le settimane invece vengono stabilite dal responsabile e comunicate mensilmente.

Altro aspetto che abbiamo conquistato durante la trattativa è lo sconto in bolletta telefonica pari al 30% dell'attuale importo. E l'impegno dell'azienda nel sondare il mercato dell'energia elettrica per cercare un accordo con un'azienda per un prezzo competitivo a chi deve lavorare da casa.

Per ultimo, ma non meno importante, vogliamo evidenziare come per la prima volta in TIM e pensiamo in Italia, sia stato scritto in maniera chiara che l'azienda si impegna con il sindacato a trovare una strada concreta sul come **RIDURRE L'ORARIO DI LAVORO A PARITA' DI SALARIO**. Questa per chi ci conosce è una battaglia storica di noi COBAS. Averlo potuto inserire in questo testo ci ha fatto propendere per apporre la firma con riserva all'accordo. **CON RISERVA PERCHE' ABBIAMO DICHIARATO CHE NELLE PROSSIME SETTIMANE ORGANizzeremo MOMENTI DI CONFRONTO CON I LAVORATORI PER CAPIRE SE LA SCELTA NOSTRA E' STATA CORRETTA O MENO.**

Non ci nascondiamo sul fatto che non aver ottenuto su questa intesa un' **UNA TANTUM** per sanare i circa sei mesi di lavoro domiciliare sia una pecca. Ma siamo consci anche che la possibilità di richiederla, e magari ottenerla, ci sarà con le prossime trattative di settembre.

COME SEMPRE LA PAROLA SPETTA AI LAVORATORI. IN CASO DI CONSULTAZIONE NEGATIVA, RITIREREMMO IMMEDIATAMENTE LA FIRMA.

Roma, 11 agosto 2020

R.S.U. COBAS