

SMART WORKING o SMART WATCHING ?

Mercoledì 26 ottobre si è svolto l'incontro previsto sul TEMA del LAVORO AGILE fra Azienda e Coordinamento RSU. Nell'incontro l'Azienda ha anche comunicato le chiusure Collettive 2023.

La proposta aziendale:

LAVORO AGILE

L'Azienda ha formalizzato una proposta partendo dal presupposto che il 2023 vedrà la fine della situazione emergenziale. Rimane il doppio schema SETTIMANALE/GIORNALIERO, mentre per alcuni settori sarà previsto il 5 su 5 a casa (es. Attività di retail per conto Network).

Per il GIORNALIERO, l'azienda propone 2 giornate in SEDE considerate fisse, possibilmente con il vincolo della COOPRESENZA del responsabile. Il resto della settimana a Casa (che sia in LA o CDE). Rimane l'arco orario 8-20 e la fascia oraria di presenza obbligatoria.

Per il SETTIMANALE, la proposta aziendale prevede 2 settimane a casa e 2 settimane al lavoro. Il VENERDI tutto il personale in LAVORO AGILE con eccezione di alcune sedi (CORSO ITALIA, Rm- VIA NEGRI, Mi). Si arriva così ad una "settimana corta" L/G.

I DIPENDENTI CHE NON ADERIRANNO al LAVORO AGILE potranno prendere servizio presso delle SEDI HUB nelle città di pertinenza e in via di definizione.

Per tutte le categorie considerate deboli / fragili / protette/ ecc, abbiamo capito che l'Azienda ha intenzione di applicare tutte le garanzie di legge fino a che queste saranno in vigore. Al momento (nella sua proposta) non sono previsti altri tipi di interventi sulle suddette categorie.

CONTROLLO A DISTANZA – RILEVAZIONE PRESENZE

L'Azienda VUOLE con questo accordo "promuovere una maggiore "Interazione Azienda/dipendente", attraverso un meccanismo di rilevazione qualitativa del lavoratore che si traduce in ATTESTAZIONE CERTIFICATA DELLA PRESENZA, ESTENSIONE DEI MICRO-MODULI su altri settori (BUSINESS...) già presenta al CUSTOMER CARE, affiancamenti da REMOTO "ai fini formativi". **Secondo l'Azienda questo aspetto aumenterebbe i livelli di produttività necessari a risollevarne le sorti dell'Azienda!!**

L'INTERVENTO DEI COBAS

Nel nostro intervento abbiamo ribadito che una tale proposta non ci può vedere concordi.

Prima di tutto il TEMA del LAVORO AGILE deve essere svincolato dalla materia che secondo noi si chiama CONTROLLO A DISTANZA, fino ad oggi non è stato necessario pertanto rispediremo al mittente il tentativo di inserire nel prelibato piatto dello smart working il veleno del controllo a distanza.

Timbratura, micromoduli e inclusione in cuffia da remoto sono strumenti atti a controllare l'attività lavorativa delle singole persone e rimarca una scarsa fiducia del datore di lavoro verso i lavoratori e lavoratrici. Anziché riconoscere merito e salario vogliono abbattere il muro del controllo a distanza che ribadiamo senza la firma sindacale è INAPPLICABILE..

Abbiamo chiesto e pretendiamo che nell'accordo sia specificata LA POSSIBILITA' di aprire a DEROGHE TERRITORIALI, cioè la possibilità di integrare l'accordo nazionale con discussioni territoriali specifiche. Questo perché la situazione di una grande città piuttosto che una Metropoli può essere differente da quella di una piccola città di provincia. Ribadita anche da parte nostra la volontarietà all'accordo e richiesta la possibilità di tornare alle SEDI SATELLITE.

Così come è necessario aprire una discussione specifica sulle sedi HUB e in ogni caso sarebbe necessario conoscerle in anticipo per avere tutti l'opportunità di decidere serenamente.

Sui COSTI: anche il lavoratore ha dei costi. Non solo l'Azienda. Non ci interessano interventi UNA TANTUM o RISTORI TAMPONE. L'Aumento dei costi della vita sono strutturali e i BONUS previsti dal Governo sono poca cosa. **PROPONIAMO UN INTERVENTO DIRETTO: Azzerare le Bollette Telefoniche a tutti i dipendenti e l'inserimento di un istituto atto ad integrare lo stipendio con una quota strutturale a compensazione dei costi di produzione della giornata lavorativa che si vogliono accollare ai dipendenti .**

Le risposte aziendali su tutti i temi da NOI messi al tavolo, è stata di chiusura totale.

Un atteggiamento di rigidità ad una trattativa che dovrebbe portare benefici non solo all'azienda ma anche ai lavoratori e alle lavoratrici. Con il clima pessimo delle Relazioni Industriali di questi ultimi mesi difficilmente riusciremo ad ottenere delle aperture.

Come spesso abbiamo ribadito, l'azionista di maggioranza VIVENDI sta presentando il conto relativo ad un andamento finanziario disastroso del Titolo TIM ai lavoratori e alle lavoratrici, **quando invece lo sguardo andrebbe diretto verso una dirigenza che ad oggi ha fallito con tutti i loro piani di rilancio industriale di un'azienda di primaria importanza per il paese Italia.**

A queste condizioni non siamo disposti a trattare e a firmare accordi.

A brevissimo verremo riconvocati e capiremo se ci sono presupposti per continuare una trattativa, nel caso l'azienda dovesse decidere di affrontare una seria discussione sui nostri capisaldi.

Siamo tutti consapevoli che per molti colleghi e molte colleghe il lavoro agile porta benefici in termini di conciliazione lavoro/vita privata, ma è anche vero che non si può rinunciare a rivendicazioni sia economiche che normative sulle quali l'azienda ha alzato un muro.

Non si può rimanere a casa ed essere osservati dal GRANDE FRATELLO, con aggravii di costo solo a nostro carico. Quindi qualora le posizioni aziendali rimanessero tali ci troveremo a proporre iniziative con l'obiettivo di riequilibrare costi e benefici di questa nuova forma di lavoro che si delinea al momento solo ed esclusivamente vantaggiosa per l'azienda

Roma 28/10/2022

COBAS TIM