

|               |   |             |   |
|---------------|---|-------------|---|
| <b>SLC</b>    | - | <b>CGIL</b> | Sindacato <b>L</b> avoratori <b>C</b> omunicazione                              |
| <b>FISTel</b> | - | <b>CISL</b> | Federazione <b>I</b> nformazione <b>S</b> pettacolo e <b>T</b> elecomunicazioni |
| <b>UILCOM</b> | - | <b>UIL</b>  | <b>U</b> nione <b>I</b> taliana <b>L</b> avoratori della <b>C</b> omunicazione  |

---

**COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DI WIND TRE e WIND TRE RETAIL**

## **SOTTOSCRITTO ACCORDO SPERIMENTALE SULLO SMART WORKING**

Nella giornata di ieri le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente al Coordinamento delle RSU hanno sottoscritto un **accordo sperimentale sullo Smart Working** in Wind Tre e Wind Tre Retail.

L'accordo, la cui validità è dal 1 aprile 2021 al 31 marzo 2022, **riguarderà tutte le lavoratrici e i lavoratori** di Wind Tre e Wind Tre Retail, la cui prestazione lavorativa sia compatibile con lo svolgimento da remoto, **che volontariamente decideranno di aderire** a questa modalità lavorativa.

L'accordo prevede la possibilità di lavorare da un luogo che non sia la sede aziendale **senza vincoli prestabiliti nel numero di giornate**, puntando a costruire un reciproco senso di responsabilità tra azienda e lavoratrici e lavoratori per cui la presenza fisica in sede sia limitata a attività prestabilite e non a un numero di giorni fissi prestabiliti.

Resta salva la facoltà per le lavoratrici e i lavoratori che decidano di aderire allo SW di prestare il proprio servizio dalla sede aziendale ogni qualvolta lo desidereranno, fatta salva la prenotazione per la programmazione degli spazi, ancor più necessaria in fase di emergenza pandemica (COVID-19). L'azienda potrà chiedere una riprogrammazione delle giornate in SW con un preavviso di almeno 48 ore.

In caso di SW **vengono mantenuti tutti i trattamenti economici e normativi** garantiti ai lavoratori che lavorano alla sede, ad es. livelli, inquadramento, mansioni, retribuzione, buono pasto. Sono altresì confermati i **diritti sindacali**.

In merito alle **sedì** si conferma l'attuale impianto organizzativo, anche se non potranno escludere, in futuro eventuali razionalizzazioni degli spazi. Tali razionalizzazioni saranno coerenti con un diverso utilizzo che se ne farà derivante dall'adesione all'accordo di SW. Gli incontri di monitoraggio avranno l'obiettivo di verificare attentamente anche questo tema.

È garantito inoltre il **diritto alla disconnessione** attraverso meccanismi, diversi per lavoratrici e lavoratori turniste/i e non turniste/i, che tengano conto del normale orario di lavoro, della durata contrattuale e dell'ordinaria collocazione temporale.

Una particolare attenzione è stata dedicata alla **formazione**, sia in materia di salute e sicurezza – con la previsione di specifici corsi su safety, privacy e trattamento dei dati personali – sia dedicata alle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'azienda conferma che continuerà a fornire le **dotazioni tecnologiche** idonee per la prestazione dell'attività fuori dalle sedi (wi-fi, sim, pc e cellulare) e si rende disponibile a fornire ai dipendenti che ne faranno richiesta di altre specifiche dotazioni (sedia ergonomica per lavoratrici/tori del Customer Operations e, una volta esaurita l'assegnazione in questo settore, l'azienda valuterà la possibilità di fornirla ai lavoratori con problematiche muscolo scheletriche certificate e successivamente anche ad altre richieste; riscatto del monitor per tutti i dipendenti; offerta per la rete fissa).

Infine, sono confermate le iniziative di **welfare** già presenti relative ai servizi alla famiglia, al tempo personale e alla salute e alle convezioni, atte a sostenere le lavoratrici e i lavoratori nella vita privata anche a fronte delle evoluzioni della stessa legata alle nuove modalità di svolgimento del lavoro in SW. L'azienda valuterà inoltre l'introduzione di altre eventuali azioni funzionali a cogliere le necessità che dovessero emergere dal nuovo contesto.

Si sono quindi siglati ulteriori accordi sulle cosiddette **“smonetizzazioni” e chiusure collettive**. Sul primo punto, così come previsto dal CCNL TLC, in luogo al trattamento economico previsto in coincidenza della festività del prossimo 4 novembre e per le festività coincidenti con la domenica, sarà facoltà del lavoratore decidere di convertire il suddetto trattamento economico in un giorno di permesso retribuito per ciascuna festività, fruibile anche in frazione minima di 4 ore entro l'anno corrente.

In merito alla sospensione dell'attività lavorativa per le “aree non operative” che verranno effettuate nelle giornate del 31 maggio, 1 giugno e 24 dicembre con copertura a titolo di ferie e 2, 6 aprile e 2 novembre 2021 con copertura a titolo ROL.

Nelle restanti “aree operative” così come previsto ogni anno solare, il lavoratore dovrà definire la propria programmazione complessiva.

**Le scriventi OO.SS. ritengono di aver raggiunto un risultato molto positivo.**

Si tratta di un accordo davvero innovativo che va nella direzione del vero lavoro agile.

Un modello che, con coraggio, trasferisce sulle lavoratrici e sui lavoratori una ampia delega di autonomia e responsabilizzazione, facendo dello strumento del lavoro agile un autentico strumento di flessibilizzazione della prestazione lavorativa all'interno di un quadro di strumenti di welfare e di verifiche concordate per evitare che questo modello possa trasformarsi in uno “strumento” di isolamento sociale e che continui invece ad avere la massima attenzione alle fragilità eventualmente presenti.

Ora sta davvero alle parti lavorare affinché **con questo accordo si rafforzi una cultura della responsabilizzazione e dell'autonomia dentro un quadro di regole e diritti concordati**.

È una sfida che riguarda l'azienda ma che parla anche ai lavoratori ed ai loro rappresentanti. Questo modello sarà davvero utile se non trasformerà le giornate delle lavoratrici e dei lavoratori in uno sterminato turno di lavoro. Occorre che l'azienda vigili attentamente su

questo ma, con estrema franchezza, occorre che le lavoratrici e i lavoratori vogliano utilizzare i diritti concordati in questo accordo, a partire da quello alla disconnessione.

A noi, alle RSU, il compito di essere sempre più vicini alle persone, soprattutto in una fase come questa.

Nei prossimi giorni saranno programmate le **assemblee** delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 4 febbraio 2021

#### LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL