

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

COMUNICATO TCC - **ACCORDO LAVORO AGILE TRANSITORIO 2020 – SPERIMENTALE 2021**

Il giorno 16 settembre 2020, le Segreterie Nazionali e territoriali SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL congiuntamente con il coordinamento delle RSU, hanno firmato con la direzione aziendale di TCC SPA due accordi per la gestione del lavoro da remoto sia nelle fase emergenziale che, a partire dal 2021, nella fase post emergenza.

Nell'incontro del 28 Luglio 2020, la capogruppo ha illustrato le caratteristiche del progetto Desk-Sharing, i contenuti del Piano Spazi Tim per il 2020 (che riguarderà tutto il gruppo).

Il nuovo modello organizzativo nasce a seguito di quanto accaduto per effetto del Covid-19 ovvero una remotizzazione emergenziale di massa, realizzata in tempi brevissimi.

ACCORDO TRANSITORIO

L'accordo transitorio, in linea con il decreto ministeriale del 30 luglio 2020 che ha fissato il 15 ottobre come termine della emergenza, avrà effetto a partire dal giorno successivo al suddetto termine ministeriale.

Il primo elemento sul quale si basa l'accordo è la VOLONTARIETA' del lavoratore di aderire o meno, attraverso apposita campagna informativa.

Nel caso il lavoratore non volesse aderire l'azienda provvederà, a partire dal 16 di ottobre, a reinserirlo nella sede aziendale di appartenenza o, nel caso delle aree interessate dai lavori di riammodernamento delle sedi, in altra sede disponibile.

Nel caso di adesione al progetto di lavoro agile il lavoratore, nella fase transitoria, continuerà a lavorare 5 giorni su 5 da casa.

Buono Pasto

Il Buono Pasto verrà riconosciuto a partire dal 1 Settembre 2020.

Il ripristino del buono pasto è frutto della discussione sindacale di questi mesi, non era scontato e non era dovuto, come alcune correnti di pensiero attribuiscono ad una lettura frettolosa e strumentale del decreto legge sul lavoro agile, e come purtroppo alcune sentenze di tribunali stanno confermando, proprio a fronte di questo riteniamo un importante risultato averlo ottenuto

Dotazioni informatiche

Verrà assicurata l'adeguata dotazione informatica aziendale a tutto il personale coinvolto nel lavoro agile sanando la situazione attuale che vede una quota di lavoratori operare presso il proprio domicilio tramite il loro pc personale. Entro l'avvio dell'accordo sperimentale, tutti i lavoratori verranno dotati di idonee strumentazioni informatiche. Il nuovo modello sperimentale non prevederà quindi in alcun modo lavoratori che non abbiano le necessarie dotazioni. Per i lavoratori che, anche in regime di remotizzazione, hanno un contatto con la clientela, l'accordo prevede che l'azienda fornisca un modem wi-fi 4g e relativa sim, dopo aver effettuato i test per valutare la qualità della connessione standard.

Permessi, ritardi e prestazioni straordinarie

Per tutti i lavoratori che timbrano in postazione e lavorano attraverso la barra telefonica, Tcc riconoscerà l'utilizzo dei permessi a recupero, dei permessi mamma e papà, dei ritardi in compensazione franchigia mutuando le caratteristiche degli accordi di secondo livello Tim del luglio e dicembre 2019.

Per tutto il restante personale verranno tempestivamente avviate le verifiche tecniche per estendere tale possibilità

Disconnessione

Nel ribadire il rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, viene sancito il diritto alla disconnessione delle lavoratrici e dei lavoratori finito il proprio turno di lavoro o, comunque, garantita la presenza nelle fasce previste dall'accordo.

Il tema del rispetto degli ambiti personali e di quelli lavorativi è particolarmente delicato, e non si risolve con il solo riconoscimento del diritto alla disconnessione. Il nuovo modello organizzativo che potrebbe profilarsi dalla massiccia diffusione della remotizzazione ha, innegabilmente, in sé il rischio della confusione fra tempi di lavoro e vita privata. Soprattutto per gli ambiti professionali maggiormente "autonomi" occorre veicolare una cultura del rispetto delle persone e dei confini della loro vita privata. La possibilità di potersi organizzare in piena autonomia il lavoro non deve in alcun modo essere fraintesa con una sorta di "reperibilità permanente". Su questo aspetto occorrerà che il confronto fra azienda e sindacato sia costante e di alto profilo.

Diritti sindacali

Altro importante elemento non scontato, che garantirà l'esercizio del diritto sindacale da remoto per le assemblee, per esercitare il diritto di voto, e per la consultazione dei testi e delle comunicazioni sindacali attraverso la bacheca elettronica

Verranno successivamente definite puntualmente le modalità operative informatiche. Questo passaggio rappresenta un elemento di grande novità ed interesse. In una società che si va sempre più digitalizzando la sfida sarà attualizzare, soprattutto dal punto di vista operativo, i principi imprescindibili della legge 300 in tema di come si esercitano i diritti sindacali in un contesto lavorativo che va cambiando impetuosamente.

Formazione

Argomento particolarmente importante se davvero si vuole raggiungere un cambio di paradigma nel nuovo modello organizzativo di lavoro, del quale questi accordi hanno la funzione di abilitatori. Regolamentare di fatto un nuovo modello organizzativo significherà investire soprattutto sul capitale umano. Se ci si limita a "tenere a casa" le persone di fatto non si coglie il potenziale innovativo e di crescita di quanto sta avvenendo. I processi formativi, accompagnati da monitoraggi costanti, serviranno proprio a portare tutte le persone coinvolte al centro di questi processi. Un cambiamento culturale che dovrà passare a partire dalla formazione di tutti i livelli coinvolti, con particolare riferimento ai responsabili aziendali.

Questi gli elementi che definiscono l'accordo transitorio.

ACCORDO SPERIMENTALE

L'accordo sperimentale, che riguarderà tutto il 2021, mantiene la struttura generale del transitorio, diversificando lo schema di utilizzo dei giorni: le parti hanno stabilito il superamento del termine di domicilio quale unico luogo dove il lavoratore possa rendere la prestazione in lavoro agile settimanale o giornaliero.

Viene quindi introdotta la possibilità di scegliere sedi all'esterno dei locali aziendali a patto che garantiscano collegamenti protetti del software aziendale utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per chi farà parte di strutture le cui attività sono organizzate a monte e che devono garantire il presidio in specifici archi orari (operanti su turni) sarà previsto un lavoro agile settimanale con un'alternanza di 5 giorni consecutivi presso il proprio domicilio (o altra sede purché rispondente a caratteristiche di sicurezza ed idoneità) e 5 giorni presso la sede aziendale assegnata dal piano spazi. E' inoltre previsto un tavolo di confronto per permettere la collocazione in lavoro agile dei turni più disagiati, e rendere operativo il cambio turno indipendentemente da dove si svolga la prestazione lavorativa.

Per tutte le altre strutture sarà possibile svolgere 3 giorni a settimana presso sede aziendale e 2 giorni al di fuori della sede aziendale, entrambi da prenotare con un preavviso che tenga conto anche delle esigenze aziendali.

Sono previsti 12 giorni aggiuntivi di lavoro da casa per tutti quei lavoratori che rientrano nello schema "3+2", con la possibilità che vengano utilizzati per massimo 1 giorno aggiuntivo a settimana.

Per quanto riguarda il piano spazi, che riveste un'importanza fondamentale per la buona riuscita del progetto, da settembre saranno realizzati tavoli territoriali e nazionali che permettano una gestione puntuale che tenga conto di tutte le variabili in gioco, e dell'imponente revisione immobiliare in essere nella capogruppo

Per tutti i lavoratori, sono state prese in considerazione una serie di casistiche legate a particolari condizioni, come ad esempio, lo stato di gravidanza, la maternità/paternità, il rientro in servizio dopo malattia pari ad almeno 30 giorni consecutivi, il rientro in servizio durante trattamenti chemio, immuno e radioterapici, la DSA, per le quali sono previste ulteriori giornate in lavoro agile rispetto a quelle riportate nell'accordo di base.

Verrà inoltre applicato uno sconto del 30% (in ottica di diffusione del broadband per l'utilizzo dei servizi digitali), sulla linea telefonica Tim Super del lavoratore, inoltre l'azienda si impegnerà, per tramite dell'energy manager aziendale, a realizzare convenzioni o soluzioni di miglior favore rispetto alle condizioni di mercato, con aziende di fornitura energetica, in favore di quei lavoratori che volessero aderirvi.

La realizzazione di questo nuovo modello organizzativo avrà degli impatti sulla vita delle persone e su quella delle aziende. Diventa quindi fondamentale la gestione dello sviluppo dei processi ad esso legati.

Andranno evidenziati e quindi risolti tutti quei fattori di potenziale isolamento.

Le giornate lavorative in sede rappresenteranno momenti fondamentali per poter rafforzare il senso di appartenenza dei lavoratori, per permettere la circolazione delle competenze e delle idee.

Particolare attenzione andrà posta, coerentemente con quanto stabilito anche con il Protocollo di settore, alla questione di genere. Il lavoro agile non potrà essere condizione, sebbene involontaria, per un arretramento su questo specifico tema.

Occorre che da subito venga convocata la commissione pari opportunità perché deve partire un monitoraggio costante teso soprattutto alla salvaguardia di quelle persone che vivono situazioni di violenza domestica.

Per quanto riguarda l'azienda, è chiaro che questo modello, unito al nuovo piano spazi che ad oggi è in piena fase di sviluppo, abiliterà processi di risparmio sia attraverso un contenimento degli stessi spazi necessitati, che attraverso il recupero di efficacia ed efficienza dei processi lavorativi.

Come previsto dal "Protocollo sul Nuovo lavoro agile nella filiera delle Tlc", recepito nello stesso accordo in questione, le parti hanno stabilito che fra gli elementi oggetto di verifica ci sia appunto la redistribuzione di quelle efficienze prodotte con lo svilupparsi della remotizzazione.

In particolare si valuterà la possibilità di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario. La fase che il Paese sta attraversando impone alle parti sociali coraggio e visione. Le nuove tecnologie abilitano le condizioni per rivedere l'orario di lavoro, magari anche sperimentalmente, continuando a garantire gli attuali livelli retributivi. Si prevede inoltre la possibilità di introdurre "misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che di supportino l'attività di lavoro a distanza delle persone".

Questo accordo, così come quello sottoscritto a giugno per il Caring Consumer, confermano come TCC sia ormai realtà autonoma e consolidata che, pur tenendo in considerazione le sue caratteristiche "genetiche", la rendano un'Azienda, e non un insieme di sedi più o meno interconnesse, con un destino occupazionale incerto.

Telecontact è quindi azienda matura per la realizzazione di un contratto di secondo livello (sarà il nostro primo obiettivo) che realizzi quell'impianto normativo/economico maggiormente rispondente alle specificità aziendali, a partire (solo per fare un esempio) dai consolidamenti orari, che siano in aumento o riduzione, e ad altre peculiarità che costituiranno l'oggetto del prossimo confronto in merito.

Il gruppo Tim ha, insieme ad altre realtà industriali del paese, intrapreso la strada di quel cambiamento più volte invocato ma mai effettivamente realizzato, che si sta ora compiutamente concretizzando, anche attraverso il ricorso al lavoro agile e ad altri fattori tecnologici abilitanti, nel settore delle Tlc.

Proprio per effetto dell'emergenza pandemica, si è avuta infatti una forte accelerazione positiva, che sta traghettando il paese verso la tanto invocata digitalizzazione, vedasi lo sviluppo della fibra e del 5g ed i nuovi servizi nella pubblica amministrazione e nelle imprese.

Il Gruppo Tim, e quindi TCC, rappresentano uno dei principali fattori abilitanti di questo progetto

Roma, 16 Settembre 2020

Le Segreterie Nazionali

SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL

Affiliazione ad

Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax06-24325 UNI
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322