

## **COMUNICATO TIM**

### **ACCORDO LAVORO AGILE TRANSITORIO 2020 – SPERIMENTALE 2021**

Il giorno 5 agosto 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 TIM SpA due “importanti” accordi per la gestione del lavoro da remoto sia nella fase emergenziale che, a partire dal 2021, nella fase post emergenza.

Nell’incontro del 28 luglio 2020, Tim ha illustrato le caratteristiche del progetto Desk-Sharing, i contenuti del Piano Spazi Tim per il 2020 ed i punti principali del nuovo modello organizzativo di lavoro che Tim intende realizzare a partire dalla fase sperimentale attraverso accordi specifici aventi come oggetto il Lavoro Agile.

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.

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” della lavoratrice o del lavoratore di aderire attraverso una apposita campagna informativa. Nel caso il lavoratore non volesse aderire, a partire dal 15 di ottobre, l’azienda provvederà a reinserirlo nella sede aziendale di appartenenza o, nel caso delle aree interessate dai lavori di riammodernamento delle sedi, in un’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 intensa 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, riteniamo una importante azione 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 ancora una quota di lavoratori operare presso il proprio domicilio tramite il loro pc personale. Entro la fine dell’anno tutti i lavoratori verranno dotati di idonee strumentazioni informatiche. Il nuovo modello sperimentale non prevederà in alcun modo lavoratori che non abbiano le necessarie dotazioni. Per i lavoratori che, anche in regime di remotizzazione, hanno un contatto costante con la clientela, l’accordo prevede che l’azienda fornirà 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, Tim riconoscerà l’utilizzo dei permessi a recupero, dei permessi mamma e papà, dei ritardi in compensazione, degli straordinari, della franchigia in base agli accordi sindacali di secondo livello sottoscritti a luglio e dicembre 2019.

Per tutto il restante personale il mese di settembre verrà utilizzato per estendere i medesimi strumenti di cui sopra.

## **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 tra vita lavorativa e sfera privata. La possibilità di potersi organizzare in piena autonomia il lavoro non deve in alcun modo essere fraintesa con una sorta di "reperibilità permanente". Per tale aspetto occorrerà che il confronto fra azienda e sindacato sia costante e di alto profilo.

## **Diritti sindacali.**

Elemento non scontato, l'aver ottenuto una piattaforma sindacale 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 è un passaggio significativo per la tutela e i diritti delle lavoratrici e lavoratori.

A settembre verranno 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 devono evolversi non limitandosi all'invio di documenti da leggere ed apprendere ma utilizzando maggiormente i "WEBINAR" che devono sostituire in questo momento le aule REALI. Momenti nei quali i docenti possono dare un valore aggiunto e mantenere alto il coinvolgimento e l'attenzione dei discenti, tutto ciò deve essere accompagnato da monitoraggi costanti, lo scopo fondamentale è 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.

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. Introducendo invece 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.

Viene riportato il contratto di secondo livello a partire dai principi per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione, regolando in modo coerente ciò che durante la fase emergenziale non era avvenuto, ovvero il riconoscimento della trasfertistica qualora il lavoratore durante la giornata di lavoro agile dovesse spostarsi per esigenze di servizio ( es. i sopralluoghi dei progetti).

Per chi farà parte di strutture la cui attività sono organizzate a monte e che devono garantire il presidio in specifici archi orario (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 caratteri di sicurezza ed idoneità) e 5 giorni presso la sede aziendale prevista dal piano spazi. A settembre dovrà partire 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 saranno previsti 3 giorni a settimana presso sede aziendale e 2 giorni presso proprio domicilio, entrambe 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 stanno nello schema 3+2 con la possibilità di utilizzarli come 1 giorno aggiuntivo a settimana.

Per quanto riguarda il piano spazi, che riveste una 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, in quanto nelle prime 6 città individuate dal progetto si dovrà attentamente analizzare e verificare l'impatto sui lavoratori in termini di mobilità territoriale, elemento non trascurabile quando si parla di aree metropolitane.

Per tutti i lavoratori, sono previste una serie di casistiche legate alla gravidanza, maternità/paternità, rientro in servizio dopo malattia pari ad almeno 30 giorni consecutivi, rientro in servizio durante trattamenti chemio, immuno e radioterapici, DSA, che daranno diritto a giorni aggiuntivi rispetto all'accordo di base.

Verrà promossa (in ottica di diffusione del broadband per l'utilizzo dei servizi digitali), sulla linea telefonica del lavoratore, l'offerta Tim Super scontata del 30% inoltre l'azienda si impegnerà per realizzare convenzioni o soluzioni con aziende di fornitura energetica in favore di quei lavoratori che volessero aderirvi.

La realizzazione di questo nuovo modello organizzativo avrà degli importanti impatti sulla vita delle persone e su quella delle aziende. Ora diventa fondamentale la gestione dello sviluppo di questi processi. Andranno evidenziati e risolti tutti quei fattori di potenziale isolamento. I rientri in sede andranno utilizzati per rafforzare l'appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori e permettere la circolazione delle competenze e delle idee. Particolare attenzione andrà posta, coerentemente con quanto stabilito anche con il Protocollo di settore delle TLC, sulla questione di genere. Questo nuovo modello non dovrà in alcun modo rappresentare, sebbene inconsapevolmente, un motivo di arretramento sul tema della parità di genere. 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", abiliterà processi di risparmio sia attraverso un contenimento degli spazi necessitati che attraverso il recupero di efficacia ed efficienza dei processi lavorativi, la redistribuzione di quanto prodotto con lo svilupparsi della remotizzazione pone anche l'accento, negli accordi siglati, su come concretizzarla. Tra gli elementi maggiormente significativi che saranno oggetto di una attenta verifica in tal senso ci saranno: le possibilità di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario e quella di introdurre misure di carattere economico e/o di welfare che siano di supporto per i lavoratori durante l'attività di lavoro a distanza.

**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.**

**In questa situazione il sindacato confederale con la sottoscrizione di questi accordi vuole essere parte attiva ed elemento centrale in uno scenario evolutivo complesso che non ha precedenti!**

Roma, 28 agosto 2020

**Le Segreterie Nazionali**

**SLC CGIL    FISTel CISL    UILCOM UIL**

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC    - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325  
FISTel    - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296  
UILCOM    - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322