

Smart Working

un accordo con troppe pecche

gli antefatti

Lo scorso 30 marzo Cgil, Cisl, Uil e Csa hanno sottoscritto

un'intesa sul Lavoro Agile. Accordo che avrebbe dovuto sanare le storture emerse in questi mesi di lavoro agile straordinario provocati dall'emergenza Covid.

Mesi in cui i lavoratori hanno dovuto usare i propri strumenti personali (pc, connessione internet, luce, ecc.) pur trovandosi di fronte un'emergenza sanitaria non hanno ricevuto alcun sostegno da parte dell'ente che ha negato coscientemente i buoni pasto, l'uso della permissistica e qualsiasi altro riconoscimento economico che potesse coprire almeno in parte le spese aggiuntive sostenute dai lavoratori.

Non dimentichiamo che spesso si sono dovuti attuare delle vere e proprie azioni di forza con

le varie direzioni affinché si decidessero a dare giorni in più di Lavoro Agile.

Non dimentichiamo che la vertenza nel settore educazione, in cui centinaia di colleghe/i sono stati contagiati, è ancora in corso e nessuna apertura viene da parte dell'ente.

Non dimentichiamo che vi sono stati dei ripetuti e spregiudicati tentativi di mettere a tacere le voci di dissenso anche con provvedimenti disciplinari.

A fronte di questi fatti, è stata sottoscritta un'intesa che sana solo in parte questi problemi, lasciando dei grossi punti interrogativi sulla parte economica.

Ad esempio la regione Lombardia, ha già riconosciuto l'utilizzo dei buoni pasto per il proprio personale in Lavoro Agile, perché il comune di Milano continua a rifiutarsi?

Come tutte le cose, non vi può essere una totale negatività, per cui possiamo ritenere come punto a favore dell'accordo l'aver ottenuto la riconquista della permissistica che durante il lavoro agile straordinario è stata e continua ad essere negata. Giudichiamo favorevolmente la nota sui diritti sindacali, quello di assemblea in particolare, anche se dobbiamo stigmatizzare l'atteggiamento dell'ente che nei mesi passati ha avuto un atteggiamento discriminatorio negando di fatto il diritto di assemblea alle sigle che le risultavano più scomode.

Positivo anche il riconoscimento delle cosiddette indennità di disagio e/o di funzione.

i punti a favore

Non ci siamo

I giorni di lavoro agile mensili:

Alla fine, i giorni conquistati sono solo 8 al mese, apparentemente un passo avanti rispetto alle posizioni iniziali dell'ente. Ma non dimentichiamoci che l'arte del mercanteggiare è antica come l'uomo, quindi è naturale che l'amministrazione partisse con una proposta ben più bassa del suo obiettivo finale. In ogni caso 8 giorni è un numero che nella maggioranza dei casi non permetterà al lavoratore alcun risparmio sulle spese di trasporto, per tutti coloro che usufruiscono di abbonamenti mensili o annuali non vi è alcun risparmio.

Fascia di attività lavorativa, compresenza e diritto alla disconnessione

Nell'intesa viene stabilita una fascia oraria dalle 7:00 alle 21:00 questo apparentemente sembra dare una grande libertà per chi usufruisce del L.A., ma il tutto viene vanificato da altri due fattori

presenti nell'accordo. Il primo è la fascia di compresenza (ossia un periodo di tempo dell'orario lavorativo di reperibilità a pc e telefono del lavoratore) di 5 ore obbligatoriamente fra le 8:00 e le 18:00, quest'onere può essere meno rilevante per chi sceglie il L.A. per poter godere di una maggiore libertà, ma per chi effettua questa scelta per gravi problemi familiari può essere un peso non indifferente. Il monte orario giornaliero viene raggiunto una volta svolte le ore di presenza legate alla propria figura professionale, ma chi e come stabilisce il raggiungimento di questo obiettivo e quindi il diritto alla disconnessione del lavoratore o questo rimane ancorato alla fascia 7:00 - 21:00 mettendo in atto una sorta di arresti domiciliari?

Strumentazione:

L'amministrazione si impegna in tempi brevi ad attuare un piano di sostituzione della strumentazione informatica acquisendo dispositivi che possano essere utili anche per la connessione da casa.

Durante gli incontri l'ente aveva accennato ad un piano triennale che poi si è mutato in un generico tempi brevi, ma senza alcun impegno temporale.

Nel frattempo coloro che desiderano usufruire del L.A. in assenza di forniture da parte del datore di lavoro dovranno attrezzarsi con i mezzi propri.

Metodi di controllo sui lavoratori e uso del telefono personale:

Dato per presupposto che l'ente si impegna a non utilizzare strumenti per il controllo a distanza, salve le finalità consentite dalla legge, non si capisce perché, anziché consegnare un semplice dispositivo chiamato "generatore di otp" (che è quello a cui serve l'app Citrix: generare otp), si sia preferito obbligare il dipendente a scaricare un'app sul proprio cellulare personale.

Assumendo che tale applicazione non metta in pericolo la privacy del dipendente (che però ha dovuto fare spazio nella memoria del suo cellulare personale, ad un applicativo ad uso lavorativo, o acquistarne un altro perché obsoleto), la violazione della privacy è comunque evidente allorché il dipendente, che abbia girato il numero telefonico del lavoro su quello personale, non risponda (perché magari è terminato il suo orario lavorativo), lasciando scattare la segreteria telefonica, e svelando così il suo numero personale!

Per tutte queste ragioni, se l'ente vuole proseguire sulla strada dell'app. Citrix e non voglia violare la privacy del dipendente, rendendo potenzialmente conoscibile a tutti il numero di telefono personale dei suoi dipendenti, fornisca almeno i lavoratori di cellulari idonei e non pretenda l'uso di quello personale.

Rimborsi spese e buoni pasto:

Se i colleghi della regione Lombardia hanno ottenuto il riconoscimento dell'utilizzo del buono pasto, il comune di Milano ha deciso di non sganciare un euro. Il buono pasto viene riconosciuto solo nel caso di near working ossia svolgimento della propria attività lavorativa in una sede comunale più vicina a casa. Nessun altro indennizzo viene riconosciuto né per i mesi passati di L.a.s. né per il futuro. Una debacle totale da parte delle sigle firmatarie ed uno dei motivi fondamentali per cui abbiamo deciso di non sottoscrivere questo accordo. Tutto ciò si traduce in una perdita netta che può oscillare dai 1250 ai 1700 euro l'anno.

I lavoratori devono potersi esprimere su tale intesa, chiediamo che vengano indette delle assemblee per sentire la loro voce.

Chiedi il testo dell'accordo a: prendiamolaparola@yahoo.it

f.i.p. 07-04-2021

