

Newsletter ZètemaCISL: una lunga storia di 7 anni!

La nostra prima Newsletter risale al primo settembre del 2015...una lunga storia che fra meno di 20 giorni compirà ben sette anni, dove non abbiamo mai avuto remora di dire ciò che pensiamo!

Un successo acclamato, che come strumento si è nel tempo unito ai puntuali comunicati, al sito web (www.zetemacisl.it), a Facebook (<https://it-it.facebook.com/zetemacisl/>) e ai numerosi video messaggi, che sono stati sempre in grado di arrivare in maniera capillare ad ogni lavoratore, distinguendo la nostra Organizzazione Sindacale da tutte le altre, che ricordiamo con orgoglio, nel Pubblico Impiego risulta essere il **Primo Sindacato!**

E intendiamo continuare così...senza fraintendimenti e senza alcun timore di dire la verità, ma soprattutto con il nostro stile: quello di informare ogni singolo lavoratore affinché si possa sentire supportato e tutelato da una grande Federazione Sindacale, nella quale si riconosce la maggioranza assoluta di tutti i lavoratori afferenti a questa Categoria.

A questo link si possono trovare alcune delle Newsletter più significative che testimoniano la storia della contrattazione sindacale aziendale:

<https://www.zetemacisl.it/newsletter-sindacale/>

Se c'è una cosa a cui non sappiamo resistere...sono le provocazioni infondate...le allusioni subdole...le false asserzioni.



Questo ci impone sempre di ristabilire il corretto ordine delle cose ma soprattutto la corretta informazione che ogni Organizzazione Sindacale ha il dovere di veicolare ai lavoratori.

Le frasi, a cui spesso assistiamo, dette “a mezza bocca” a volte anche al tavolo delle trattative, i comunicati che sottintendono ad altro e il vociferare architettato ad arte per far passare alcune errate notizie, non ci piacciono in quanto riteniamo siano sempre segno di debolezza e malafede e pertanto NOI della CISL FP di Zètema, rispondiamo sempre in maniera determinata e chiara...e come potrete vedere, anche in questo caso intendiamo farlo!



Ma da quale pulpito arriva la predica...???!!!!!

"MA DA QUALE PULPITO
ARRIVA LA
PREDICA" ..???!!!!!!!

Rimaniamo meravigliati e persino rallegrati dal comportamento e dal comunicato di qualche "smemorato" che oggi fa riferimento a qualche situazione, nel caso presupposto assolutamente legittima e incontestabile, oggetto di presunte ed immaginarie trattative private(?!), dimenticando invece i propri scheletri nascosti da anni negli armadi delle proprie stanze.



Gravi e ingiustificabili "inciuci" del passato (neanche troppo passato) che hanno riguardato perfino persone deputate alla rappresentanza e che invece hanno miseramente curato soltanto i propri interessi ricoprendo posizioni senza alcuna specifica selezione.

VERGOGNA!

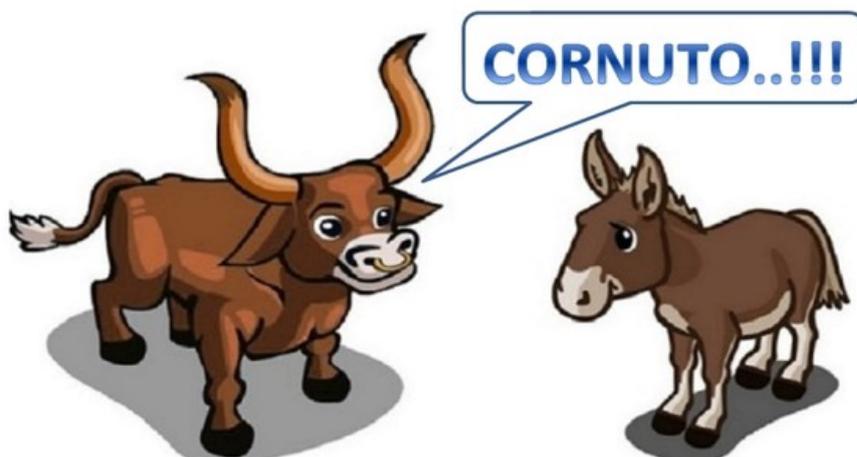
Premonizioni e addirittura rivendicazioni prima ancora che uscissero i risultati di reperimenti o selezioni...che certamente avrebbero fatto invidia ai migliori maghi!!!



E allora ecco che in un battibaleno...ci si professa all'improvviso "paladini della giustizia"...pronti a soffermarsi sulla pagliuzza...dimenticandosi però tutto il resto!



Ma state tranquilli...tutto sommano non ne rimaniamo stupiti...d'altronde questa è la vecchia storia del bue e dell'asino...



Smart Working

Nell'incontro sindacale che si è tenuto il 6 settembre u.s., si è convenuto con l'Amministratore Unico e la Responsabile del Personale che si inviassero una comunicazione specifica sugli accordi individuali dello smart working, i quali entreranno a regime a partire da giovedì 8 settembre 2022.

Come CISL FP abbiamo sottolineato che settori quali il Call Center, per il quale è stato acquistato un apposito software per potere svolgere il lavoro da casa, la Redazione Web ed i Social sono settori che ben si prestano allo smart working e sicuramente potrebbero svolgere più giorni di lavoro agile. Per il Call Center abbiamo aggiunto che vi è l'annoso problema della stanza poco spaziosa, ove i lavoratori sono sottoposti anche ad uno stress uditivo, parlando tutti in contemporanea. La risposta dell'Azienda è stata che prima entrerà a regime l'accordo individuale sullo smart working ed in seguito si entrerà nel merito della specificità di ogni settore.

Si sono rappresentate tutte le criticità emerse in questi giorni anche a causa delle comunicazioni contraddittorie e confuse che hanno ricevuto i lavoratori e le interpretazioni, finanche fantasiose, ad opera di alcuni responsabili.

Per quanto riguarda i lavoratori "fragili" che sono tutt'ora in smart working, l'Azienda a seguito di un incontro con il medico competente, provvederà ad avvisare singolarmente i lavoratori interessati.

Abbiamo fatto presente il problema del settore Catalogazione. Si sono evidenziate le criticità emerse nella applicazione dell'accordo da parte del responsabile di settore. Per cui l'Azienda si è impegnata ad illustrare le soluzioni dei vari problemi presentati al tavolo. I giorni di smart già richiesti dai lavoratori e non concessi dalla responsabile saranno autorizzati e decurtati dal totale dei sei giorni.

Si è discusso anche del settore Biblioteche, per il quale abbiamo fatto presente la situazione di coloro che ordinariamente svolgono attività di front-office e talvolta di back office. Abbiamo infatti sottolineato che tali lavoratori possono continuare a svolgere la propria attività in smart working nel giorno di back office, purché tutto avvenga nell'assoluta chiarezza e trasparenza e soprattutto se questo sarà consentito dall'Istituzione Biblioteche, di cui attendiamo specifiche direttive.

Relativamente alla procedura di attivazione dello smart working, il Responsabile di ogni settore condividerà con i lavoratori del proprio ufficio i giorni remotizzabili e la relativa fascia di contattabilità di ciascuno, per rimettere tutto all'ufficio del Personale che provvederà a predisporre l'Accordo individuale che dovrà essere siglato dal singolo lavoratore.

Come è immaginabile, la tematica affrontata nel corso della discussione che ha portato alla stipula dell'accordo sullo Smart Working, è stata molto complicata e rispetto alle questioni poste, riteniamo di aver raggiunto un discreto accordo che possa garantire la continuità della condizione di lavoro agile ai lavoratori che ad oggi usufruiscono di tale istituto contrattuale...scongiurando così che dal primo settembre si potesse ritornare necessariamente e definitivamente in presenza.

Come si ha avuto modo di vedere, si è deciso di improntare un accordo che fosse transitorio (fino al 31 dicembre 2022), con la volontà al suo scadere di strutturare uno evidentemente migliorativo.

Molti dei punti dalla CISL FP rivendicati sono stati accolti:

RICHIAMO IN SEDE

Nella bozza di accordo viene indicata la possibilità di richiamare in presenza il lavoratore che svolga attività in agile, ma ciò potrà avvenire eccezionalmente entro il termine dell'orario di lavoro della giornata precedente (ore 17:00) e pertanto tale giornata di Smart non andrà persa.

ACCESSO ALLO SMART WORKING

Lo Smart Working sarà attuato su base volontaria e coinvolgerà tutto il personale appartenente a quei settori compatibili con l'applicazione di tale istituto.

PIANO FORMATIVO SPECIFICO

Si è ottenuto da parte dell'Azienda di prevedere un piano formativo specifico.

MONITORAGGIO DEL LAVORO IN SMART

La rendicontazione del lavoro prestato da remoto, da parte del dipendente sarà stilata esclusivamente attraverso un report mensile e non più a termine di ogni singola giornata.

NUMERO DI GIORNATE LAVORATIVE IN SMART

Nonostante le nostre prese di posizione e dopo una tenace discussione, si è ritenuto responsabilmente di accettare 6 giorni di Smart su base mensile. I giorni di fruizione saranno stabiliti in accordo con il proprio Responsabile, rispettando, dove fosse necessario, il principio della rotazione all'interno del proprio ufficio di appartenenza.

Va ricordato che il punto iniziale fermo dell'Azienda, secondo il mandato ricevuto da Roma Capitale, era di 4 giorni mensili in linea con l'Amministrazione Capitolina.

BUONO PASTO

Nonostante le nostre forti rivendicazioni, in questa fase transitoria non siamo riusciti ad ottenere la corresponsione del buono pasto durante le giornate di Smart working, purtroppo in linea con la normativa prevista con tale istituto. Ovviamente, come da noi richiesto, se si fosse prevista una tipologia lavorativa da remoto, sarebbe stato coerente ottenerlo.

IMPLEMENTAZIONE DELLO SMART WORKING

Si è affermata la possibilità di recuperare settori ad oggi esclusi dallo smart working e l'eventuale implementazione di altri che potrebbero beneficiare di giornate in aggiunta a quelle attualmente previste.

Nonostante la nostra amarezza per non aver trovato una piena condivisione per un accordo che poteva veramente rappresentare una grande opportunità per il lavoratore e l'Azienda, riteniamo di uscire da questo accordo relativamente soddisfatti per aver concretizzato un istituto contrattuale ad oggi assente (al di fuori della situazione pandemica).

Siamo certi che allo scadere di questa fase transitoria e per tutte le premesse che abbiamo posto nell'accordo stesso, si potrà attuare tutta una serie di miglioramenti nella struttura definitiva dello Smart Working all'interno della nostra Azienda.