

APPLICAZIONE SMART WORKING

Carissime/i,

in data 5 ottobre u.s. si è tenuto un tavolo sindacale con l'obiettivo di fare chiarezza su diverse criticità relative all'applicabilità dell'accordo sullo smart working.

Purtroppo, l'incontro che tutti i lavoratori interessati attendevano con trepidazione non è stato risolutivo, l'Azienda è rimasta ferma sulle sue posizioni iniziali, tutte a svantaggio di coloro i quali non hanno ricevuto una risposta che portasse ad una reale soluzione. Le questioni rimaste insolte sono le stesse discusse nell'ultimo tavolo sindacale del 23 settembre u.s., e riguardano l'ampliamento dei giorni al 100% di smart working per il Call Center, Redazione Web e coloro che hanno figli under 14.

Inoltre, alcune difficoltà nell'applicazione dell'accordo, si sono verificate nel settore Informagiovani (dove ancora ci sono delle discrepanze che riguardano la produttività in smart working, nonostante i lavoratori svolgano parte del loro lavoro in particolare con le scuole online attraverso webinar e riunioni varie) e nel server dei Capitolini, in cui alcuni stanno avendo 4 giorni di smart soltanto ora. Anche alcuni lavoratori come gli astronomi che svolgono il loro lavoro presso il Planetario e potrebbero lavorare in smart working nella giornata di lunedì, giorno di chiusura al pubblico dalla struttura e dunque durante la quale non svolgono front-office, e con figli minori, non avevano ricevuto risposta da oltre un mese. Soltanto dopo continue nostre rivendicazioni si è in parte riusciti ad ottenere qualche opportuno riscontro.

E' pertanto evidente come tutti questi lavoratori hanno subito una vera e propria nonché pesante discriminazione rispetto agli altri colleghi di Zètema, perché non essendo stata presa alcuna decisione consona e rispettosa

dell'ultima normativa vigente da parte dell'Azienda, hanno perso tutti i 6 giorni del mese di settembre e parte di ottobre. L'Azienda aveva ribadito che non intende andare oltre quanto previsto dall'accordo sindacale già sottoscritto, anche per i genitori con figli minori di 14 anni, disattendendo, a nostro parere, la nuova normativa corrente e adducendo interpretazioni personali riduttive.

Dello stesso parere dell'Azienda si sono dichiarate la Uil PA e la CGIL, sostenendo che l'accordo sottoscritto deve rimanere questo ed eventuali criticità e modifiche saranno rimandate a gennaio, dimostrando chiaramente la propria contrarietà ad ogni azione, se pur migliorativa e a favore dei lavoratori, che vada oltre quanto previsto nell'accordo siglato, sostenendo che questo accordo è transitorio e valido sino al 31 dicembre 2022.

Noi come CISL con la Uil FPL e USI/CT&S, siamo stati della stessa linea di pensiero e abbiamo sostenuto che la Legge uscita a settembre (Art. 23 bis) presenta degli aspetti migliorativi rispetto al nostro accordo, e abbiamo il diritto e il dovere di recepirla, i genitori di figli sotto i 14 anni hanno diritto al 100% dello Smart o comunque ad una percentuale superiore rispetto ai 6 giorni mensili, e il Call Center ha diritto ad essere considerato "lavoro agile" perché vincolato ad orari definiti e quindi al 100% online e con tutti i benefici spettanti a questa tipologia di lavoro (inclusa l'attribuzione del buono pasto).

La CGIL si è astenuta dal prendere posizione al riguardo, sostenendo, a margine delle nostre prese di posizione, che se questa proposta avesse riguardato il Call Center, avrebbe dovuto essere esteso anche alla Redazione Web e al Dipartimento. Come è naturale che sia, anche per noi Redazione e Dipartimento meritano attenzione e riguardo per la loro tipologia di lavoro, ma il Call Center è una situazione ben definita e propriamente a sé, e fare il *minestrone*, secondo il nostro parere, equivale a, come si dice a Roma: "*a buttarla in caciarà*". La dimostrazione è che ad oggi permane la medesima situazione per tutti.

Ricordiamo che la CISL FP si è opposta fortemente alla firma dell'accordo sullo smart working con tutte queste restrizioni...ed oggi è ancor più convinta che la situazione in cui si verte in ragione proprio di quell'accordo è senz'altra peggiorativa rispetto sia alla precedente condizione e sia alla norma vigente.