

TELELAVORO in WIND....per i lavoratori un'opportunità da non perdere

Nei giorni scorsi si è tenuto a Roma l'incontro sindacale tra Wind e la segreteria Nazionale di Ugl Telecomunicazioni per illustrare il progetto del Telelavoro, già analizzato in commissione Pari Opportunità.

L'Azienda ha inizialmente sottolineato come il momento sia idoneo per partire con la sperimentazione del Telelavoro domiciliare, tema sollecitato più volte sia dalle organizzazioni sindacali che dagli stessi dipendenti, anche con richieste specifiche sulla intranet aziendale.

Nell'illustrare il progetto, è stato sottolineato da Wind che si intende seguire quanto stabilito dall'accordo quadro in materia, con l'obiettivo di spostare fisicamente il luogo dal quale viene svolta la prestazione lavorativa, dall'ufficio al proprio domicilio, pur restando assegnati alla unità organizzativa di appartenenza.

Il Telelavoro, che in accordo con le norme vigenti può essere svolto solo ed esclusivamente su base volontaria, non verrà applicato in sedi e/o aree specifiche, ma su attività idonee ad essere svolte al di fuori dall'Azienda stessa.

Attività, in sostanza, che presentano carattere di elevata standardizzazione, bassa interdipendenza con altre strutture aziendali (persone e/o strumenti), e svolte da dipendenti con almeno 1 anno di occupazione nell'attuale mansione. Il lavoro domiciliare dovrà essere svolto da casa, previa verifica della idoneità della postazione dai responsabili RSP e RLS (conformità dell'impianto elettrico in primis), in ambiente con connessione Adsl Infostrada. Si dovrà rispettare la stessa durata dell'orario di lavoro attualmente in essere, con possibilità di collocarlo in orari parzialmente differenti da quelli svolti in ufficio.

La sperimentazione dovrebbe partire da gennaio 2014, per 12 mesi, con un massimo di 80 persone che volontariamente ne faranno richiesta (*circa il 10% del totale dei dipendenti che l'azienda ritiene essere in servizio attualmente con mansioni idonee con il telelavoro domiciliare*).

In caso di richieste superiori ai posti disponibili, l'Azienda prevede un meccanismo di criteri prioritari, che danno precedenza ai lavoratori che:

- hanno figli < dei 3 anni;
- sono affetti da disabilità o con figli disabili;
- hanno domicilio distante dal posto di lavoro;
- hanno contratto full time.

Per aderire al Telelavoro, il dipendente idoneo dovrà sottoscrivere una specifica intesa con l'Azienda, che potrà avere una durata massima di 24 mesi rinnovabili (*dopo un periodo di prova di 3 mesi*) e reversibile con accordo tra le parti.

L'Azienda prevede anche la possibilità di richiedere la reversibilità prima della scadenza, se si modificano le condizioni soggettive del lavoratore (*es. non si ha più la disponibilità fisica della postazione domiciliare*), oppure se viene assegnato a mansioni non più compatibili con il Telelavoro.

Il telelavoratore sarà obbligato ad attestare la presenza attraverso un software attualmente in uso ai colleghi di Wind Retail ed a rientrare in Azienda da 2 a 4 volte al mese, o in occasioni di corsi/riunioni/colloqui (*che verranno comunicati almeno con 48 ore di preavviso*), oltre a guasti della dotazione informatica che si dovessero protrarre nel tempo. In merito a questo aspetto, l'Azienda fornirà la dotazione informatica per svolgere l'attività (in sostanza un Pc portatile), rimborsando mensilmente 30€ lordi per la connettività adsl Infostrada. Vengono confermati tutti gli istituti contrattuali (ferie, rol, permessi, ecc.), i trattamenti in tema di sicurezza, ma non i buoni pasto (previsti solo nei giorni in cui si rientra in Azienda).

Apprezzando quanto proposto dall'Azienda (*l'attuazione del tema Telelavoro era stato già previsto dal nostro CCNL e richiesto più volte anche sulle piattaforme di secondo livello già votate dai lavoratori*), abbiamo comunque evidenziato alcune criticità, in modo particolare sul tema del rimborso economico mensile sul quale deve essere fatto uno sforzo ulteriore da parte aziendale, sulla reversibilità e conseguente rientro in Azienda (*ci sono ancora dei punti da chiarire bene*), avanzando anche la richiesta della possibilità di temporaneo cambio di domicilio del telelavoratore (*sempre in locale a norma e con connettività adsl*) rispetto a quanto concordato inizialmente.

La Direzione aziendale, pur dimostrandosi disposta a meglio esplicitare sull'accordo tutte le parti segnalate (*mostrando aperture anche in merito alla fornitura di una sedia ergonomica al telelavoratore, o ad accettare la presenza di connessione adsl di altro operatore laddove non dovesse esserci copertura Infostrada*), ha evidenziato come allo stato attuale non è stato possibile procedere ulteriormente nell'esame del progetto, in quanto le altre OO.SS hanno evidenziato la mancanza del "*mandato dei lavoratori*".

Premesso che come Organizzazione riteniamo in genere opportuno un preventivo passaggio assembleare, ciò dovrebbe però essere fatto in ogni occasione e non "*a singhiozzo*", e ricordiamo che trattasi comunque di modalità operativa da applicare esclusivamente su base volontaria .

Inoltre riteniamo di poca utilità chiedere un mandato "in bianco" che porterà ad un testo vincolante per tutti, ma non visualizzato da alcun lavoratore, se non dopo la sua entrata in vigore. Sarebbe a questo punto più opportuno e trasparente, come richiediamo ormai da tempo, sottoporre all'assemblea il testo con *l'ipotesi di accordo* frutto della trattativa e di **far quindi votare ai lavoratori il testo definitivo**: solo in questo modo si può essere tutti partecipi e responsabili, in un senso o nell'altro, degli accordi da approvare.

Ricordiamo che questa tipologia di lavoro permette di conciliare maggiormente la sfera lavorativa con quella privata e consente una minore esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici al rischio di stress da lavoro correlato, favorendo in particolare le categorie socialmente svantaggiate come i disabili motori, esentandoli dai noti problemi collegati agli spostamenti giornalieri tra casa e luogo di lavoro nelle grandi città.

Richiediamo pertanto all'Azienda di superare le rigidità delle posizioni e di riaprire il confronto, per un tema che è di sicuro interesse e di utilità per una buona percentuale dei lavoratori coinvolti.