



TIM: Non chiamatelo Agile questo lavoro



Roma, 31 marzo '22

Si rientra al lavoro, si torna alla normalità e anche il primo impatto con il nuovo regolamento per il rientro in sede è tutt'altro che agile!

Dopo due anni di **Smart Working** per l'emergenza sanitaria si sta tornando indietro a quando l'Azienda rendeva impossibile fare il lavoro agile nel senso autentico che questo tipo di lavoro deve avere.

Il punto più assurdo, che dà il senso della rigidità dell'azienda con la quale viene usato questo strumento lavorativo, è la gestione delle **assenze individuali (ad es. ferie e permessi) che non modificano la quantità di giornate di lavoro da pianificare presso la sede aziendale (ad esempio; 1 giorno di ferie = 3 gg in sede e 1 in modalità agile).**

A conti fatti nella seconda fase avremo con il modello giornaliero il 40% ballerino (cioè senza considerare le giornate di ferie, perché altrimenti si riduce sensibilmente) di lavoro agile sulle giornate lavorative mensili.

Una modalità che invece potrebbe essere considerata davvero **"agile, flessibile e intelligente"** è impostare il 40% (in questo caso la percentuale potrebbe essere aumentata) di lavoro agile a scelta del lavoratore, tranne naturalmente particolari esigenze di lavoro che implicano il lavoro in sede.

L'attribuzione delle ferie sarebbe così imputata in maniera corretta (es.: su 20 gg lavorativi/mese 8 sono di lavoro agile che il lavoratore può gestirsi secondo le proprie esigenze)

Altro punto dolente il **Desk sharing** (significa letteralmente **condivisione della scrivania**). consultando questo link, <https://www.workitect.it/desk-sharing-come-implementarlo-in-azienda/>, scopriremo che quello applicato dalla nostra azienda non è desk sharing ma un modo, come al solito, per risparmiare sulle sedi (da due anni a questa parte ne sono state chiuse 14!) a scapito nostro.

Noi condivideremo la scrivania ma in una unica sede e, in parecchi casi, molto lontana dalle nostre abitazioni con conseguente aumento delle spese per lo spostamento ed inquinamento atmosferico (**la nostra azienda si dichiara Green**). Uno dei punti perché il desk sharing funzioni è che sia affiancato da un buon piano di smart working. E sempre lì casca l'asino!

Inoltre, nella modalità di Smart Working a settimane, la settimana lavorativa viene assegnata direttamente dalla funzione e quindi il sistema non assegna la postazione di lavoro. Cosa vuol dire? Che dovremo fare la caccia al tesoro o che "chi prima arriva meglio alloggia"?

Inoltre, per i lavoratori che hanno l'obbligo di timbratura dal computer questo significherà aumentare i tempi perché prima di poter attestare la presenza dovranno **"apparecchiare la tavola"** (come viene chiesto da anni, sarebbe il caso di togliere immediatamente questa disparità).

L'azienda ha già specificato che i servizi (**ristoro e trasporto**) nel primo mese ci saranno negati e, nonostante ci sia stato assicurato che HR sarebbe venuta incontro alle esigenze dei lavoratori più fragili, è chiaro che non si può affidare la soluzione delle problematiche al singolo gestore. Da maggio auspichiamo un forte rafforzamento soprattutto delle navette per le sedi disagiate, visto l'aumento dei carburanti e la cattiva situazione della mobilità pubblica (un esempio per tutti la situazione catastrofica della Roma-Lido).

Per noi, comunque, la priorità va data alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori quindi, per il principio di precauzione, chiediamo l'adozione rigorosa dei protocolli sulla sicurezza, chiedendo screening periodici e mascherine FFP2 per tutti i lavoratori e il ricorso allo Smart working di default a seguito di contatto stretto.

USB Lavoro Privato - Settore Telecomunicazioni

Sede Nazionale / Provinciale ROMA Via dell'Aeroporto, 129 CAP 00175 - Tel. 06.762821 - Fax 06.7628233

Posta certificata USB Lavoro Privato Nazionale: usb lavoro privato@pec.usb.it e-mail: lavoroprivato@usb.it

Posta settore telecomunicazioni: telecomunicazioni@usb.it Segreteria: segreteria@usb.it