

SLC - CGIL Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTEL - CISL Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM - UIL Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
UGL Telecomunicazioni - Unione Generale Lavoro - Telecomunicazioni

COMUNICATO COVISIAN

Lo scorso 3 novembre si è svolto, in modalità telematica, l'incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni, le RSU, con i rappresentanti dell'azienda Covisian per riprendere il confronto rinviato lo scorso luglio in merito all'organizzazione del lavoro, ed in particolare allo smart working.

Le parti, coerentemente con quanto fatto negli anni precedenti, hanno sottoscritto un accordo per le "smonetizzazioni" delle festività ricadenti di domenica, su base volontaria, fino al prossimo dicembre 2024. In particolare, le lavoratrici ed i lavoratori che sceglieranno di "smonetizzare" 4 novembre 2023, 2 giugno, 4 novembre e 8 dicembre 2024, potranno godere fino a 4 giornate di libertà in più da fruire secondo le regole stabilite dall'accordo. Sarà possibile, infatti, poter smonetizzare anche una parte delle 4 giornate previste.

L'azienda Covisian, successivamente, ha descritto la propria idea di smart working post emergenza. Un modello definito "innovativo" che prevedrebbe una proposta di alternanza, tra sede e lavoro da casa, rimodulabile di volta in volta, da un minimo di 5 ad un massimo di 16 giorni al mese. Questa rimodulazione avverrebbe sulla base di "non meglio identificate" esigenze tecnico-organizzative, che determinerebbero la presenza in sede o la prestazione da remoto.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni nel considerare inapplicabile il modello di smart working proposto dall'azienda Covisian, hanno ribadito quanto fatto in ogni azienda del settore: il lavoro da remoto è una componente dell'organizzazione del lavoro e va trattata secondo quanto previsto da leggi e contratto. Non può diventare una componente "premiata" avere più giornate di smart working in funzione dell'attività svolta. Gli accordi sottoscritti nel settore prevedono modelli ibridi con una alternanza prestabilita e programmata tra lavoro in sede e lavoro da remoto, non una sorta di premio di risultato monetizzato in maggiori giornate di lavoro da remoto.

Il modello proposto da Covisian è stato rispedito al mittente dalle organizzazioni sindacali che hanno invitato l'azienda ad una seria riflessione sul modello dell'organizzazione del lavoro complessivamente, a partire dal lavoro da remoto.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni auspicano che Covisian metta da parte idee estemporanee e stravaganti di modelli distorti dell'organizzazione del lavoro, per avviare un confronto serio e raggiungere un accordo, coerente con quanto stabilito nelle linee guida per il lavoro da remoto seguite nel settore Crm-Bpo. Diversamente le organizzazioni sindacali avvieranno ogni azione idonea a trarre una regolamentazione del lavoro da remoto rispettoso della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 9 novembre 2023

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL Telecomunicazioni