Federazione Regionale USB Liguria

Genova.IREN FIRMATO L'ACCORDO SULLO SMART WORKING: IL PEGGIO DEL TELELAVORO E DELLO SMART IN UN UNICO ACCORDO.

Genova, 04/07/2022

IREN FIRMATO L'ACCORDO SULLO SMART WORKING: IL PEGGIO DEL TELELAVORO E
DELLO SMART IN UN UNICO ACCORDO.
Ci hanno fatto passare come gentile concessione il buono pasto e il numero di giorni per farci guardare il dito… L'accordo fa riferimento al protocollo nazionale interconfederale del 7 dicembre 2021 che ben conosciamo in quanto -seppur critici- ne siamo firmatari come USB Art.3 p.1 dell'accordo del 7 dicembre "…si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e
per l'autonomia nello svolgimento della prestazione…" nell'accordo firmato si definisce di fatto
un telelavoro a cottimo. Al punto 6 inoltre l'individuazione dei lavoratori che possono essere ammessi allo smart avviene per ruolo inquadramento e mansione e non come in questo accordo
per decisione del responsabile gerarchico diretto. Viene poi prevista la programmazione mensile mentre in un ottica "smart" sarebbe meglio una programmazione settimanale.
Disconnessione: Su questo punto l'ipotesi aziendale e confederale in modo ancor più netto caratterizza lo smart working in iren come Telelavoro mascherato, questo avviene trasformando
la contattabilità in presenza/disponibilità giornaliera e garantendo la disconnessione tra le 20 e le 7.45 mentre tale istituto tenendo conto delle peculiarità del lavoro in smart seppur

invalidante del concetto di lavoro agile dovrebbe esser contenuta nei limiti 16.45 -7.45 con i relativi adeguamenti di ultraflex ove presente. L'apoteosi viene poi raggiunta nell'utilizzo di Teams ai fini della segnalazione della disconnessione, in quanto come abbiamo denunciato più volte e come definito dallo stesso garante della privacy il datore è abilitato -soprattutto in smart- a controllare la qualità della prestazione e non il modo e le ore in cui il lavoratore la svolge… ma anche per le implicazioni date dall'utilizzo di TEAMS e in particolare dei suoi moduli legati a "Productivity Score"; Proprio per questo NON riteniamo che le forme previste siano rispettose degli articoli 4 e 7 della legge 300/1970 citata nell'accordo o meglio diventano
legittime nel momento in cui uilcisl e cgil le accettano nell'accordo e questo per noi è un errore
gravissimo, peraltro tale legittimazione potrebbe avvenire solo nel caso in cui il lavoratore reiteri un
comportamento doloso.
Sono presenti poi una serie di imprecisioni dovute forse al fatto che la delegazione trattante non
conosce bene il tipo di attività svolte nelle aziende, quando ad esempio scrive un "PC portatile (in
sostituzione della postazione fissa)" dimenticando che molti colleghi per peculiarità del loro lavoro necessitano del PC in azienda per prestazioni server (eg. Programmatori e utilizzatori di
CAD); e nemmeno sembra che siano molto addentro il lavoro in smart work prevedendo "esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite dall'azienda" riducendo alla clandestinità supporti ergonomici come mouse e tastiera o monitor esterni (forse perché significherebbe ammettere che anche questi diventano strumenti di lavoro). Parliamo di consumi
utenze e connessione?
A tutto ciò si aggiunge l'uccisione prematura di una delle caratteristiche principali dello Smart il
lavoro su obiettivi … in questo accordo si è trattato lo smart come un Telelavoro a cottimo e questo
da noi non può essere accettato.

USB Lavoro Privato Gruppo Iren 4-7-2022