



Assegno Ordinario COVID-19 - comunicazione ai lavoratori -

In data 29 aprile è stato sottoscritto un doppio accordo tra l'azienda e i rappresentanti, in cui ci si è dichiarati concordi nel:

(primo accordo)

definire un piano annuale di **smaltimento istituti**

- * per il momento si regola il solo mese di maggio (3 giorni da caricare e fruire per tutto il personale TIM-ASO)
- * successivamente ci si incontrerà per definire le modalità per la restante parte dell'anno 2021

(secondo accordo)

applicare l'**ammortizzatore (Assegno Ordinario COVID-19)**

- * utilizzabile dal 29 aprile al 2 giugno, fino al 100% se necessario
- * con sospensione al 100% del personale non abilitabile in smart working
- * con sospensione del personale Alitalia al 30% (e obbligo di revoca, se con preavviso di 24h)
- * senza sospensione del personale TIM-ASO (a meno di imprevisti cali di volumi)
- * con sospensione del personale di staff o trasversale fino al 25%
- * utilizzabile anche per possibili interventi di formazione
- * con anticipo del trattamento integrativo in bustapaga da parte dell'azienda

Cosa rispondiamo a chi ci chiede se è giusto, che l'azienda consideri "non abilitabile" chi fino a ieri ha lavorato con il proprio PC?

Cosa rispondiamo a chi ci chiede se è giusto, che l'azienda consideri quella dello smart working come l'unica modalità di lavoro?

Cosa rispondiamo a chi ci chiede se è giusto, che l'azienda debba punire chi non può adeguarsi a casa propria, pur scegliendo unilateralmente e arbitrariamente -l'azienda- di non avere una sede disponibile?

Rispondiamo che no, non è giusto!

E che è il motivo per cui come CISAL Comunicazione ci siamo rifiutati di firmare.

Se nell'accordo sottoscritto la parte sindacale ha richiesto "tassativamente" all'azienda di rimuovere dalle clausole "concordate" quella della riparametrazione delle ferie (quella clausola per cui, a breve, ci ricorderanno che in bustapaga avremo una trattenuta per le ferie maturate)...

...non si ritiene abbastanza importante il tema di persone in ammortizzatore a 0 ore, per richiedere altrettanto "tassativamente" di rimuovere quel punto, offensivo, punitivo, da quelli "concordati"?



Dispiace ritrovarsi soli, di fronte a quello che ha il gusto amaro di un atto di forza e di punizione dell'azienda, la stessa che dopo quasi 14 mesi di esperienza di lavoro da casa (e con uso -per mesi e mesi obbligato- dei dispositivi personali) potrebbe banalmente attendere qualche settimana ancora, e poi discutere dell'alternativa del lavoro in sede, una volta pronta.

E risulta ancora più amaro e beffardo, sentirsi proporre schermi più piccoli. È beffardo, dopo che l'obbligo dei grandi schermi (e negazione dei portatili) era stato giustificato come per cura della nostra salute.

I portatili con schermi minori non sono uno strumento accettabile per la vista; i monitor con dimensioni minori improvvisamente sì.

E il rischio di danni ben maggiori per disturbi muscolo-scheletrici, dovuti all'assenza di dispositivi idonei (scrivania e sedia)? Di quelli non ha, l'azienda, altrettanta premura da costringerci ad andarcene a ritirare sotto minaccia di cassa a 0 ore? Stare seduti alla meno peggio è allegramente accettabile per tutti?

In definitiva rispondiamo che **no, certo che non è giusto:**

- non è giusto disinteressarsi a chi non ha gli spazi per adibire angoli di casa propria a ufficio fisso
- non è giusto occuparsi di un aspetto della salute del lavoratore (quello che conviene per poter giustificare altre scelte, arbitrarie), e disinteressarsi del resto

Come **CISAL Comunicazione** restiamo aperti a qualsiasi dialogo, sicuramente a recepire le difficoltà economiche e gestionali dell'azienda, ma che rappresenti (e tuteli) sempre l'esigenza dei lavoratori, anche quando si tratti di gruppi di poche persone.

E ribadiamo l'invito all'azienda a velocizzare le procedure per rendere disponibili le postazioni operative in sede, per renderle disponibili a chi è stato destinato a pagare più di altri le scelte aziendali.

Buona festa dei lavoratori, a chi è in punizione e chi no

Francesco Visca – RSU Cisal Comunicazione
1 maggio 2021