

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 OPEN FIBER INCONTRO 16 MARZO

Nella giornata del 16 marzo 2023 si sono incontrate, in modalità mista, in presenza e da remoto, le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL UGL-TELECOMUNICAZIONI, unitamente alle RSU, e la dirigenza di Open Fiber presso Unindustria per aprire quel percorso relazionale, concordato al termine dello scorso anno, avente ad oggetto un accordo di Fiber Working strutturale e un miglioramento/ampliamento dell'attuale contratto di secondo livello aziendale.

In merito al primo punto l'azienda, evidenziando come dopo un anno di utilizzo del Fiber Working non siano emerse particolari criticità sull'utilizzo dello strumento, ha confermato la sua volontà a rendere il lavoro agile uno strumento strutturale dell'organizzazione del lavoro, superando l'attuale fase sperimentale. Ha inoltre comunicato che la percentuale di adesione è stata pari al 100% e l'utilizzo medio del 69%, cioè 7 giornate al mese. Comunicando, infine, la sua volontà a riconfermare l'impianto di accordo sottoscritto lo scorso anno ha dato apertura ad incrementare le giornate di lavoro da remoto, attualmente per i neoassunti 5 gg al mese per i primi 6 mesi e per gli apprendisti 5 gg al mese.

Come OO.SS. abbiamo unitariamente evidenziato, pur confermando la validità dell'Accordo sperimentale, alcune criticità emerse in questo anno nell'effettiva fruibilità delle giornate in lavoro agile e, come questo tavolo, rappresenti l'occasione per superarle.

Nell'ottica, quindi, di apportare migliorie all'accordo stesso abbiamo richiesto:

- di incrementare il numero di giornate al mese di lavoro da remoto, attualmente previste nel numero massimo di 10.
- di prevedere un meccanismo, da individuare congiuntamente, di recupero di eventuali giornate di lavoro da remoto non fruite nel corso di un mese
- di considerare la possibilità di frazionare la giornata di lavoro da remoto
- introdurre misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività a distanza delle lavoratrici/lavoratori a partire dal realizzare convenzioni valide in tutto il territorio nazionale con i principali fornitori elettrici, energetici e di telefonia in modo da ridurre l'impatto economico
- di rendere più fruibili le giornate aggiuntive di smart working emergenziale

- di prestare particolare ed ulteriore attenzione per coloro che hanno figli under 14 ed estendere nella parte “particolari fattispecie” anche ai genitori con figli riconosciuti come DSA (Legge 170 del 2010).
- di rafforzare maggiormente il diritto alla disconnessione

Su queste rivendicazioni l’azienda si è riservata, pur non ponendo delle pregiudiziali di base, di fare un approfondimento e di fornire, quindi, delle risposte al prossimo incontro.

Nell’ottica, poi, di iniziare a discutere in merito all’ampliamento del secondo livello aziendale e, rimanendo all’interno del Work-Life Balance, si è aperto un focus sul tema della genitorialità. Aggiornando, quindi, il secondo livello aziendale su questo tema, anche in conseguenza delle modifiche introdotto da INPS, la proposta aziendale è la seguente:

ISITUTI		INPS	OPEN FIBER
Congedo parentale	1° mese	80%	80%
	2° mese	30%	80%
	3° mese	30%	80%
	4° mese	30%	80%
	5° mese	30%	60%
	6° mese	30%	60%
	7° mese	30%	30%
	8° mese	30%	30%
	9° mese	30%	30%
Congedo di paternità obbligatorio		10 gg retribuiti	15 gg retribuiti
Congedo di malattia (fino a 14 anni)	0-3 anni	Illim.ti non retribuiti	5 gg retribuiti
	3-8 anni	5 gg non retribuiti	10 gg (5 retrib.ti + 5 non retrib.ti)
	8-12 anni	5 gg non retribuiti	10 gg (5 retrib.ti + 5 non retrib.ti)
	12-14 anni	Non riconosciuti	5 gg retribuiti

Come Segreterie Nazionali abbiamo evidenziato, in merito, il nostro apprezzamento per la proposta aziendale e richiesto che il tutto venga sancito in un apposito accordo sindacale che rappresenterebbe un'eccellenza per l'intero settore delle telecomunicazioni.

Il tavolo è stato, quindi, aggiornato al 30 marzo con l'obiettivo di riuscire a sottoscrivere, in quella giornata, sia il nuovo accordo di Fiber Working che quello sulla genitorialità. Nel caso che il confronto necessiti di maggior tempo le parti hanno convenuto che l'attuale Smart working verrà prorogato fino all'intesa strutturale.

Abbiamo altresì evidenziato, con determinazione, che si dovrà traguardare in tempi congrui ad un confronto più complessivo sul secondo livello aziendale, sulla realizzazione di un protocollo di relazioni industriali e sul PDR - Premio di risultato per il 2023 con erogazione nel 2024.

Un'azienda importante che ha ormai superato la sua fase di Start UP, con una occupazione significativa di circa 1.500 lavoratrici e lavoratori, non può essere sprovvista di tali intese.

Roma, 17 marzo 2023

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL-TELECOMUNICAZIONI