

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO SULLO SMARTWORKING DEL GRUPPO MEDIASET

Il giorno 21 maggio 2021, dopo una trattativa di diversi mesi, SLC-CGIL e FISTEL-CISL hanno firmato l'ipotesi di accordo che disciplina lo smartworking post-emergenziale nel Gruppo Mediaset. UILCOM-UIL, pur condividendone i contenuti, si è invece riservata di apporre la firma a valle delle assemblee che dovranno approvare l'ipotesi di accordo. Di seguito gli istituti e i diritti previsti da questo accordo.

- Al/la lavoratore/trice in smartworking, a far data dall'entrata in vigore di questo accordo, verrà riconosciuto, per ciascuna delle giornate lavorate a distanza, un ticket pasto "*smart working*" di un importo attualmente pari a € 7,00 (quantificato tenendo conto dell'attuale costo sostenuto dall'Azienda per il pasto giornaliero in mensa, comprensivo del contributo a carico del lavoratore). Si tratta di uno degli istituti che aveva registrato la più grande distanza e che ora viene riconosciuto.
- L'Accordo, avente natura sperimentale, avrà validità fino al 31/12/2022. Entrerà in vigore alla fine dello stato di emergenza sanitaria (ora posticipato al 31 dicembre 2021), o, in ogni caso, non oltre il 1 Ottobre 2021.
- Il Nuovo Modello Smart Working, prevede una combinazione di prestazioni lavorative a distanza e presso la sede aziendale, secondo la logica di almeno 1 (un) giorno alla settimana da remoto e almeno 1 (un) giorno alla settimana in sede, attraverso una pianificazione settimanale definita all'interno delle singole strutture.
- I lavoratori/trici che avranno accesso al Nuovo Modello Smart Working sono individuati dall'Azienda secondo criteri oggettivi, in funzione dei profili professionali, della tipologia di attività svolta e degli strumenti di lavoro utilizzati, che devono risultare compatibili con le modalità di lavoro a distanza. Con questo accordo, una volta stabilito chi può fare lo smartworking, non ci potranno essere discriminazioni, o discrezionalità da parte dell'Azienda. Resta inteso che anche questo aspetto, dovrà essere oggetto di confronto congiunto mediante incontri in ambito RSU, su richiesta delle stesse.
- L'adesione da parte del/la lavoratore/trice al Nuovo Modello Smart Working è su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale. Quindi, se

il/la lavoratore/trice, pur potendo aderire, non fosse intenzionato a lavorare in smartworking, può decidere di continuare a lavorare solo in presenza.

- il/la lavoratore/trice e l'Azienda possono recedere in qualsiasi momento dall'accordo individuale sottoscritto, mediante comunicazione scritta e con un preavviso di almeno 30 giorni (90 giorni nel caso di lavoratori disabili). Nel caso in cui il/la lavoratore/trice dovesse essere adibito a mansioni non compatibili con lo smartworking, avrà a disposizione un tempo di preavviso pari a quello previsto nei casi di cambio mansione.
- La prestazione lavorativa a distanza potrà essere svolta dal lavoratore presso la propria residenza, il proprio domicilio o presso altro luogo che possa comunque garantire criteri di sicurezza, riservatezza, integrità, salubrità e adeguata connettività. Per ragioni di sicurezza è invece vietato svolgere la prestazione lavorativa presso luoghi pubblici e/o aperti al pubblico.
- Stabilite il numero di giornate in smartworking a sua disposizione, il/la lavoratore/trice, potrà pianificare le giornate in cui intende svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto o in sede, con queste cadenze:
 - quindicinale per il/la lavoratore/trice lavoratori sottoposti all'«orario costante»;
 - settimanale per i il/la lavoratore/trice i sottoposti all'«orario tecnico-produttivo» e all'«orario a turni avvicendati».

Le giornate lavorative a distanza o in sede dovranno essere inserite nel sistema informativo di rilevazione presenze attualmente in uso: eventuali modifiche alla pianificazione settimanale già definita dovranno essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore, fatti salvi i casi di particolare emergenza.

- Nel rispetto dei limiti dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dal CCNL e dal vigente AIA, con particolare riferimento alla durata e ai tempi di pausa, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, la prestazione lavorativa a distanza secondo il Nuovo Modello Smart Working potrà essere svolta:
 - per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'«orario costante», nella fascia oraria compresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00, comunicando preventivamente al proprio responsabile la distribuzione del proprio orario giornaliero e della pausa pranzo (da collocarsi secondo le previsioni di cui all'art. 24 del vigente AIA);
 - per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'«orario tecnico-produttivo» e all'«orario a turni avvicendati», nel rispetto dell'orario a turni applicato nella struttura aziendale di appartenenza.

Concluso il proprio orario di lavoro, al di fuori della fascia 20.00-8.00, nonché nei giorni di ferie, permesso, riposo e nei giorni festivi il/la lavoratore/trice non è tenuto a rispondere a telefonate, messaggi, mail riguardanti l'attività lavorativa.

Per le stesse ragioni, durante le giornate in smartworking è escluso il ricorso al lavoro straordinario, fatti salvi i casi di specifiche e motivate esigenze comunicate ed autorizzate preventivamente dal responsabile.

- Nelle giornate di lavoro a distanza il/la lavoratore/trice potrà fruire di ferie e permessi orari, ivi compresi quelli previsti dalla Legge n. 104 del 1992 e i permessi sindacali.
- L'Azienda metterà a disposizione del lavoratore uno *smartphone* e in un PC portatile garantendone la sicurezza e il buon funzionamento. In funzione dell'attività lavorativa svolta, l'Azienda potrà valutare - su richiesta del lavoratore interessato - la fornitura di un monitor esterno.
- Il lavoratore metterà a disposizione la propria connessione a internet: nel caso di problemi tecnici (es. guasti o malfunzionamenti) il lavoratore sarà tenuto a contattare il proprio responsabile. Se il guasto dovesse persistere, è prevista la possibilità di un rientro in azienda in un tempo ragionevolmente congruo. Essendo alcuni costi a totale carico del/la lavoratore/trice, l'Azienda si è detta disponibile ad attivare convenzioni sia per l'abbonamento alla rete *internet.*, sia per l'acquisto di dotazioni ergonomiche (ad es. sedia).
- Anche durante le giornate in cui svolgerà l'attività lavorativa a distanza, il/la lavoratore/trice avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché alla tutela contro gli infortuni *in itinere*, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile.
- Anche durante il lavoro in smartworking si applicano al/la lavoratore/trice le regole previste dall'art. 4 e dall'art. 7 della Legge 300/70, nonché tutti i diritti sindacali, ivi compreso il diritto di assemblea, che si potrà esercitare con modalità miste, in presenza e da remoto, attraverso piattaforme tecnologiche messe a disposizione dall'Azienda.

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, lasciano quindi la parola alle lavoratrici e ai lavoratori Mediaset per la ratifica definitiva dell'ipotesi di accordo raggiunta. Una ipotesi di accordo ottenuto dopo un anno di trattative serrate, portate avanti con estrema difficoltà e durante uno dei periodi più difficili della storia del nostro Paese e non solo, e che ha visto il raggiungimento di obiettivi per nulla scontati. Per queste ragioni, in attesa del voto delle lavoratrici e dei lavoratori, le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, ringraziano gli RSU/RLS, le strutture territoriali e regionali per il lavoro svolto in questo difficile anno di pandemia.

Roma 31/05/2021

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL