



COMUNICATO SINDACALE

## TELESPAZIO - E-GEOS

### SMART - WORKING : ACCORDO POST FASE EMERGENZIALE

Le segreterie Nazionali e territoriali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil ed il Coordinamento Nazionale di Telespazio ed e-Geos, nella giornata del 9 marzo, congiuntamente all'azienda, presso la sede della Unione Industriale di Roma, hanno sottoscritto l'accordo sullo smart-working, post fase emergenziale.

L'accordo prevede che lo smart-working diventi una modalità estesa e definitiva, alternativa e non sostitutiva al lavoro in azienda, superando, l'idea che questo strumento sia servito esclusivamente a provvedere al distanziamento sanitario e alla messa in sicurezza dei luoghi di lavoro durante la pandemia.

L'accordo si rivolge ad una ampia fascia di lavoratori di Telespazio ed e-Geos (circa 1.500), prevede di norma un massimo di 8 giornate di smart-working al mese, estendibili fino a 10 giornate al mese per determinati settori/tipologie di attività, concordate con il proprio responsabile di reparto e HR di riferimento, mantenendo i diritti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale dei metalmeccanici e dagli accordi integrativi.

Le giornate non svolte mensilmente dal lavoratore in smart-working, potranno essere recuperate nel limite massimo delle 10 giornate, nel mese successivo.

L'adesione allo smart-working avverrà esclusivamente su base volontaria e l'attivazione dello stesso è subordinata alla firma dell'accordo individuale tra dipendente e azienda che recepisce tutti i punti contenuti nell'accordo.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working, il dipendente può scegliere liberamente il luogo, non fuori dal territorio nazionale, dal quale prestare la sua attività.

Il dipendente non ha vincoli di orario e la durata dell'orario di lavoro non è né misurata, né predeterminata, e può essere determinata dal dipendente, fermi i limiti di durata massima così come disciplinato dal CCNL metalmeccanico (8 ore giornaliere e 40 ore settimanali).

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e di lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, al dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 19,30 alle ore 8,00 (diritto alla disconnessione) in particolare, l'utilizzo dello smart-working potrà essere calibrato in favore di un maggiore supporto verso i lavori domestici e di cura, le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno a disposizione 2 ore giornaliere ulteriori di disconnessione (9,00 - 18,30).

Durante il periodo di disconnessione non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in smart-working, non potranno essere richieste o autorizzate, da parte del responsabile diretto, maggiori prestazioni di lavoro.

I trattamenti economici e normativi in modalità smart-working saranno quelli previsti dal CCNL Industria metalmeccanica e dagli accordi di Gruppo.

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori in smart-working, sarà riconosciuto il buono pasto, a partire dal 1 aprile 2022 e per la durata della sua vigenza. Tale erogazione avverrà nei termini ed alle condizioni di cui all'accordo di rinnovo del contratto integrativo del Gruppo Telespazio sottoscritto in data 30 settembre 2021.

Al lavoratore che sceglierà la modalità in smart-working sarà fornita adeguata informazione/formazione preventiva per il corretto utilizzo di attrezzature e postazioni di lavoro, i rischi generali derivanti con riferimento alla tutela della salute, corredata da apposita documentazione.

L'accordo è un accordo sperimentale, avrà decorrenza a partire dal 1 aprile p.v. e durerà sino al 31 dicembre 2022, saranno previsti incontri mensili di verifica dell'andamento e dell'applicazione dello strumento stesso.

Come Fiom Nazionale, riteniamo positivo il risultato raggiunto, che consente di definire, alla fine del periodo di emergenza, una modalità lavorativa che rende esigibile uno strumento pattiziamente concordato con il Sindacato, conciliando tempi di vita e di lavoro, mantenendo i diritti e le condizioni previsti dalle norme contrattuali, non lasciando alla azienda la gestione dello strumento, in maniera unilaterale.

**Fiom-Cgil nazionale**

Roma, 9 marzo 2022