



OLD WAYS OF WORKING

In data odierna abbiamo incontrato la Direzione in merito alla verifica riguardante l'applicazione dell'accordo sul lavoro agile.

Nel precedente incontro sul medesimo tema, avevamo sollevato le seguenti questioni:

- **MEZZE GIORNATE DI FERIE IN LAVORO AGILE:**

Possibilità di frazionare la giornata di lavoro agile (in mezza giornate): la Direzione ha ribadito che NON intende concedere questa possibilità;

- **GIUSTIFICATIVI:**

La decisione aziendale di trasformare giornate di ferie in ore, da utilizzare a copertura di mezza giornate di ferie in giorni di lavoro agile, continua a creare disorientamento e confusione tra le colleghe e i colleghi. Abbiamo nuovamente sollecitato l'Azienda ad intervenire al fine di porre rimedio a questa situazione;

- **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:**

A seguito di ulteriori segnalazioni provenienti da diversi uffici, abbiamo ancora una volta richiamato l'attenzione al rispetto del diritto alla disconnessione che contempla il divieto di inviare comunicazioni di lavoro fuori dagli orari concordati, indipendentemente dallo strumento utilizzato (mail, teams, whatsapp, ecc...);

- **DIPENDENTI CON FIGLI MINORI DI 14 ANNI E/O CON DISABILITA':**

L'azienda ha ribadito la propria indisponibilità ad estendere a questa categoria di lavoratori la possibilità di utilizzare il lavoro agile al 100% (come per i lavoratori fragili), nonostante altre aziende del settore prevedano tale possibilità;

- **APPLICAZIONE DELL'ACCORDO AI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E STAGISTI:**

L'azienda si è impegnata ad applicare l'accordo anche ai lavoratori a tempo determinato, in analogia a quanto già praticato per i lavoratori in somministrazione. Per gli stagisti sarà possibile fruire del lavoro agile in accordo con il tutor di riferimento.

A seguito delle comunicazioni inoltrate nei giorni scorsi da HR, esclusivamente alle strutture Vice Direzione Generale della Capogruppo, che impongono ai responsabili di struttura di convocare 2 giornate al mese di presenza di tutto il team, abbiamo denunciato che questo rappresenta una violazione di quanto concordato e sottoscritto congiuntamente. Ricordiamo che l'accordo sul lavoro agile prevede che: *“il responsabile [...] POTRA' programmare NON PIU' DI 2 VOLTE AL MESE, di norma ogni 15 giorni, una giornata di lavoro in presenza di tutti i collaboratori”*. E' evidente quindi che è data **FACOLTA'** al responsabile di decidere se, come e quante volte (massimo 2 volte al mese) convocare tali riunioni. **La forzatura praticata da HR, stravolge e viola il contenuto e lo spirito dell'accordo, sottrae autonomia ai responsabili, ostacola l'equilibrio presenza/distanza e rappresenta un preoccupante arretramento della cultura organizzativa connaturata al lavoro agile.**

Abbiamo chiesto alla Direzione di fare un passo indietro su questa impostazione!

La pressochè totale mancanza di avanzamenti sulle questioni da noi poste nell'incontro odierno è sconcertante.

Le forzature operate dalla Direzione sull'applicazione dell'accordo sul lavoro agile sono inaccettabili e minano il rapporto di credibilità tra le Parti Sociali.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(GRUPPO REALE)
FISAC/CGIL - FIRST/CISL - UILCA - FNA - SNFIA