



Comunicazione sindacale inviata alla Direzione Generale di Factorit

Alcune note sindacali sul lavoro agile in Factorit

Milano, 21 giugno 2022

Buongiorno. Desideriamo ringraziare la Direzione per averci anticipato le intenzioni riguardo all'utilizzo del lavoro agile in Factorit a partire dal prossimo settembre.

Pur consapevoli della distanza tra i punti di vista e le posizioni rispettivamente assunte dalle parti, desideriamo cogliere l'occasione per esprimere le nostre osservazioni a riguardo. Riteniamo infatti che ci siano ampie possibilità di miglioramento che, se adottate, a nostro parere potrebbero portare vantaggi non solo nella vita e nel lavoro dei colleghi ma anche, non solo di riflesso, all'Azienda.

Reputiamo che una modalità organizzativa quale il lavoro agile, in considerazione dell'impatto sull'organizzazione del lavoro e delle ricadute sulle modalità lavorative e la vita delle persone, dovrebbe essere regolata anche da un accordo sindacale di secondo livello, oltre che da un contratto individuale. Lo affermiamo anche sulla scorta di pratiche consolidate che possiamo rilevare non solo nel settore finanziario, ma più in generale nell'impresa privata.

Desideriamo richiamare di nuovo l'attenzione su alcuni temi e alcune richieste che sono sempre stati presenti nei nostri interventi e continueremo a sostenere anche in futuro, auspicando un'evoluzione delle normative che vada nella medesima direzione.

- I tempi di programmazione del lavoro devono essere certi e avere un adeguato preavviso (al di là della reciproca flessibilità che va sempre messa in conto, in modo ragionevole e motivato, come ci siamo detti stamattina).
- Deve essere previsto un accesso privilegiato al lavoro agile per determinate categorie di lavoratori/lavoratrici quali, ad esempio: part-time; genitori con figli fino a 3 anni; legge 104 per sé o per i parenti.
- Il perimetro di accesso al lavoro agile dovrebbe essere esteso a tutti i dipendenti, prevedendo semmai, per determinate attività, vincoli e differenze nelle durate e nelle modalità organizzative (p.es.: 4-6-8 gg./mese anziché 10; vincoli di copertura del servizio; limitazioni rispetto ai giorni della settimana o del mese; ecc.). I colleghi e le colleghe, indipendentemente dagli uffici di appartenenza e dall'attività, hanno dimostrato in questi due anni di poter fare con efficacia il loro lavoro anche a distanza. Una parte significativa di personale lavora per obiettivi (di budget), la parte restante lavora per procedure; non vi è quindi ragione per pensare che il lavoro a distanza sfugga alle attività di coordinamento e controllo dell'imprenditore o sia meno efficiente di quello in presenza.



- Riconoscimento del buono pasto.
- Contributo aziendale alle spese sostenute dal dipendente che lavora da casa (costi di consumo energetico e spese di adeguamento della postazione lavorativa).
- L'Azienda deve privilegiare l'utilizzo di strumenti di lavoro aziendali e dotare tutti di dispositivi adeguati. Il ricorso a dispositivi personali dei dipendenti non può essere considerata una prassi, ma solo una soluzione emergenziale che, a oltre due anni di distanza dal primo lockdown, dovrebbe essere superata.
- È necessario un impegno dell'Azienda a investire sul miglioramento tecnologico, in particolare per tutto quanto attiene lo svolgimento del lavoro a distanza, sulla smaterializzazione e semplificazione dei processi, su una formazione specifica, sia per i responsabili sia per i collaboratori.
- Il diritto alla disconnessione è un corollario indispensabile alla pratica del lavoro agile e deve essere ribadito con convinzione e fatto rispettare con forza anche dalla Direzione.

Restiamo a disposizione per ogni esigenza di confronto in materia, auspicando che, nel tempo, si possa andare nella direzione da noi indicata.

Cordiali saluti.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali Factorit

FABI – Maurizio Scattolini

FIRST CISL – Egidio Dario

FISAC CGIL – Sandro Moretti