



Segreterie nazionali

Comunicato Sindacale

INIZIA IL CONFRONTO CON **FCA** SULLE PRIME PROBLEMATICHE EMERSE IN TEMA DI LAVORO AGILE

Come sindacato abbiamo, alla luce degli approfondimenti svolti dalle Commissioni Welfare e Pari Opportunità, posto una serie di questioni sul lavoro agile (smart working). Più in particolare, abbiamo chiesto di conoscere l'opinione aziendale sul funzionamento del lavoro agile anche in una prospettiva futura, di vigilare affinché sia pagato lo straordinario quando viene chiesta eccezionalmente la prestazione nel giorno libero o nella fascia di disconnessione, di riconoscere tickets pasto e di tenere indenni i lavoratori dai costi sostenuti, di ribadire la libera programmazione dei PAR agili e di poter cumulare gli sfridi di PAR agili e non, di adottare criteri chiari di calcolo del 20% di lavoro minimo da svolgere in ufficio, di riconoscere che la connessione non deve essere continuativa, di procedere alla proroga degli accordi individuali, di immaginare una sessione di formazione congiunta.

La Direzione aziendale ha innanzitutto dichiarato che oggi il ricorso al lavoro agile, per fronteggiare all'emergenza, è molto più ampio di quanto potrà essere in futuro sia per il numero dei lavoratori coinvolti sia per la quantità di lavoro che viene svolto da remoto, giacché il 20% di presenza in ufficio sarebbe una quantità minima e non ordinaria in assenza di emergenza. FCA prevede di offrire una proroga di accordo di ricorso di lavoro agile per ulteriori 12 mesi (fermo restando la rescindibilità da entrambe le parti per giustificato motivo) e di mantenere in lavoro agile fino al termine del periodo emergenziale anche coloro che non siglassero la proroga dell'accordo individuale. Inoltre la Direzione ha confermato che non devono esistere vincoli particolari alla programmazione dei PAR agili, ma ha ribadito che vengono utilizzati anche per far fronte alle fermate collettive, infine ha dichiarato che verificherà la possibilità di combinare le frazioni di PAR agili con quelli tradizionali per fruire di un PAR a giornata intera. Sul calcolo del 20% la Direzione aziendale intende fare ricorso all'orario lavorativo teorico e non all'orario lavorativo effettivo, ribadendo che il calendario deve essere effettuato su base mensile; tuttavia dal punto di vista sindacale ciò può provocare situazioni contraddittorie e lasciare dei margini di ambiguità. La Direzione conferma poi che la connessione, conformemente alla disciplina contrattuale, non deve essere continuativa. Vi è anche disponibilità a programmare una formazione congiunta sulla materia. Sulle altre questioni per così dire più negoziali, la Direzione si riserva di tornare alla fine dell'emergenza.

Roma, 11 dicembre 2020

Fim, Uilm, Fismic, UglM, Aqcfr Nazionali