



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

ENGINEERING

Si è tenuto il 27 settembre l'incontro tra il Coordinamento Nazionale delle RSU, le Organizzazioni Sindacali nazionali, e la Direzione Aziendale, in merito all'applicazione dell'accordo collettivo sul lavoro agile firmato l'11 aprile scorso.

Il confronto, in cui sono stati affrontati temi sia interpretativi che gestionali, è stato la prima occasione per verificare l'applicazione dell'accordo, che è entrato a pieno regime dal 1° settembre, dalla fine dello smart working emergenziale.

Alla data la Direzione ha ricevuto 9593 richieste (di cui 13 ancora in lavorazione), pari a quasi il 95% della platea cui si applica l'accordo. Resta da capire se i 621 lavoratori che non hanno ancora inoltrato richiesta non intendano avvalersi di questa modalità lavorativa, o piuttosto se e in che termini abbiano incontrato resistenze o difficoltà, da parte dei responsabili o dell'azienda, nella presentazione o nell'accettazione; pertanto, abbiamo chiesto alla Direzione di fornire la lista delle mansioni e delle attività ritenute non compatibili con il lavoro agile, ed il numero dei lavoratori addetti alle stesse: l'Azienda si è impegnata a fornire tali dati in breve tempo.

L'Azienda ha confermato che la modalità prioritaria di pianificazione del lavoro agile deve essere a livello mensile, specificando però che, nell'ambito della stessa, intende richiedere almeno un giorno al mese di lavoro in presenza.

Abbiamo chiesto di prestare particolare attenzione nel garantire uniformità di trattamenti, soprattutto ai gruppi di lavoro omogenei, e di correggere alcuni atteggiamenti di eccessiva rigidità a causa dei quali la flessibilità in molti casi è stata riconosciuta in minima misura, limitando forzatamente la pianificazione dei giorni alla sola formula settimanale "3 in agile + 2 in presenza". L'Azienda ha ammesso che, dopo una prima fase prudenziale di avvio, sta verificando con i responsabili che la gestione sia in linea con lo spirito dell'accordo sottoscritto, e che quindi interverrà per assicurare sia la massima attenzione nella valutazione delle richieste, sia la massima flessibilità nell'applicazione delle pianificazioni.

È stato chiarito e condiviso tra le parti che i lavoratori non possono essere forzati a svolgere l'attività da remoto a causa di problemi di sovraffollamento delle sedi, in quanto le stesse devono essere in grado di gestire le variazioni dei flussi delle presenze e di garantire una postazione a tutti. L'Azienda ha spiegato di avere avuto alcune criticità in alcune sedi, sia per manutenzioni straordinarie, sia per la ripartenza delle varie attività logistiche, ma di essere pronta a riportare le situazioni alla normalità, e in ogni caso di dare ampia disponibilità al confronto con le RSU locali e le Organizzazioni Sindacali territoriali. Ha inoltre annunciato l'imminente rilascio dell'applicazione per la prenotazione individuale delle postazioni nelle sedi.

Uno dei punti più dibattuti, anche in ragione dei tanti chiarimenti richiesti dai lavoratori, è stato quello relativo alle disposizioni di legge per i genitori di minori fino a 14 anni d'età. Si ribadisce non solo che l'accordo collettivo di per sé garantisce l'accesso al lavoro agile a tutti i lavoratori, quindi già adempie alle disposizioni di legge, ma anche che è migliorativo, sia perché entra nel merito del quantum per particolari categorie, sia perché lo fa indipendentemente dal fatto che nel nucleo familiare del richiedente sia presente l'altro genitore non occupato o già fruitore di lavoro agile; tuttavia, nell'accordo le deroghe al plafond annuo sono previste solo ai genitori di bambini fino a 3 anni. L'azienda, invitata ad estendere tale condizione anche per i figli under 14, non ha accolto la richiesta di modifica dell'accordo, anche perché lo stesso è in vigore da solo un mese, e si riserverà di valutare modifiche più avanti dopo un'analisi più approfondita della gestione.

L'Azienda ha opposto la stessa motivazione alla richiesta di conteggiare la fruizione del lavoro agile in ore piuttosto che in giornate intere, come è oggi, per cui anche una sola ora di lavoro agile nel corso della giornata vale come giornata intera ai fini del massimale. Auspichiamo di trovare un giusto compromesso in successivi approfondimenti.

Più netto risulta invece il rifiuto dell'Azienda alla nostra richiesta di non considerare come lavoro agile le ore e le giornate di formazione da remoto.

Abbiamo chiesto di dare la giusta attenzione a casi e problemi territoriali specifici, e di analizzare congiuntamente alle RSU ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali eventuali specificità locali, come previsto dall'accordo.

Infine, se è vero sia che il riferimento ai diritti sindacali è stato inserito nell'accordo individuale (anche se su alcuni punti dello stesso manteniamo ancora alcune riserve), sia che la procedura aziendale è stata modificata correggendo alcune incongruenze segnalate dal Coordinamento delle RSU nel precedente incontro, risulta invece in ritardo la realizzazione della bacheca sindacale, riguardo la quale rimaniamo fiduciosi che si possa trovare in tempi brevi una soluzione valida.

Per tutto quanto riportato sopra, ma anche per l'ancora breve periodo di applicazione dell'accordo collettivo, invitiamo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori a segnalare ogni eventuale criticità, necessità e suggerimento alla RSU locale di riferimento, o in mancanza di questa, al Coordinamento Nazionale, ricordando come sia garantito dall'accordo il diritto di richiedere l'assistenza della RSU locale o del Coordinamento in qualsiasi passaggio dell'applicazione, in fase di richiesta, di accettazione, di rifiuto, di pianificazione.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 29 settembre 2022