



Spett.le People & Culture

c.a: Dott. Marco Bolzoni

Milano, 12 ottobre 2023

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTAZIONE SW

A seguito della scelta aziendale di ridurre le giornate di SW attualmente previste dal regolamento aziendale, abbiamo riscontrato, come già rappresentato in occasione del nostro ultimo incontro al tavolo, il totale disaccordo della gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Digit'Ed.

A tal riguardo le scriventi organizzazioni sindacali sono state invitate a partecipare ad una riunione, molto partecipata, e indetta spontaneamente dalle lavoratrici e dai lavoratori della nostra azienda.

Dalla riunione è emersa la richiesta di consegnare alle strutture aziendali competenti per il tramite delle scriventi una lettera, al fine di sensibilizzare fortemente e rendere nota la posizione delle lavoratrici e lavoratori attraverso le organizzazioni sindacali, deputate a rappresentarli nel contesto del tavolo negoziale.

Qui di seguito riportiamo fedelmente il contenuto del testo

Spett.le People & Culture,

Desideriamo condividere con voi le nostre preoccupazioni e le nostre perplessità riguardo alla recente decisione di modificare la pianificazione delle giornate di lavoro in presenza e da remoto, richiedendo che ciascun dipendente sia in sede almeno tre giorni alla settimana.

Riteniamo che questa decisione sollevi diverse questioni che meritano attenzione:

- ◆ Pensiamo che il motivo addotto per questa decisione non abbia una base solida. Abbiamo dimostrato nel tempo di essere in grado di creare occasioni di lavoro ed extra-lavoro insieme in modo efficace anche con due giorni in presenza.
- ◆ Abbiamo un processo lavorativo ottimizzato in tutte le sue parti, sia dal punto di vista organizzativo che di infrastruttura IT, che ci consente di lavorare in modo efficiente e con soddisfazione personale in modalità agile. I risultati condivisi nell'ultima Town Hall ne sono una conferma.
- ◆ Condividiamo l'approccio LEED orientato alla sostenibilità intrapreso dall'azienda, troviamo quindi incoerente l'aggiunta di un terzo giorno in presenza con conseguente aumento di

spostamenti e mancata ottimizzazione di tempi e costi.

Questo improvviso cambio di direzione ci pone di fronte a oggettive difficoltà sia dal punto di vista logistico, con gli spostamenti casa-lavoro, che economico, considerato che molti risiedono in località al di fuori dalle sedi ufficiali.

Ci rammarica il fatto di non essere stati consultati in questa scelta, nonché la forma con la quale ci è stata comunicata la decisione, tramite una mail al termine della settimana lavorativa.

Per quanto riguarda i motivi da voi addotti per giustificare la scelta aziendale, ossia la collaborazione e lo scambio di informazioni nei team e tra i team, di cui riconosciamo l'assoluta importanza, desideriamo informarvi che sin dall'istituzione di Digit'Ed abbiamo creato in modo autonomo occasioni d'incontro durante i momenti di pausa in ufficio e anche al di fuori dell'orario lavorativo, per il piacere di stare insieme. A parte queste iniziative autonome, non rileviamo sforzi significativi in questo senso da parte dell'azienda, ad eccezione dei recenti workshop. Questi ultimi hanno rappresentato un'opportunità per ascoltare le voci di noi dipendenti. Tra i vari aspetti portati all'attenzione dei responsabili, abbiamo ribadito l'importanza dello smart working. Ci chiediamo quale sia stato il reale impatto delle nostre parole, quando, di fatto un mese dopo, constatiamo di non essere stati ascoltati.

Attribuiamo grande importanza al work-life balance, poiché riteniamo che contribuisca significativamente alla serenità e alla motivazione di noi tutti, contribuendo così a migliorare la qualità del lavoro prodotto. La decisione di passare dall'approvazione automatica dello smart working alla necessità di farselo validare in anticipo dal responsabile, come comunicato nella mail, è la negazione stessa del lavoro flessibile, considerato che può capitare di dover modificare il programma di presenza/smart working da un giorno all'altro. È altresì fondamentale evitare l'equivoco che lo smart working implichi un minor impegno o una mancanza di produttività. Allo stesso tempo, vogliamo sottolineare che la nostra priorità rimane sempre la formazione. Pertanto, nelle situazioni in cui la presenza fisica è essenziale, continueremo a essere presenti in ufficio, anche più dei due giorni previsti, come abbiamo sempre fatto in passato.

Ci è stato chiesto un approccio diverso, di contribuire con idee innovative e di fare ancora di più per l'azienda, ma ora ci viene tolto qualcosa che consideriamo molto importante.

Crediamo sia essenziale aprire un dialogo costruttivo su questo argomento, tenendo conto delle nostre preoccupazioni e cercando una soluzione che sia equa e vantaggiosa per tutti, poiché chi trova soddisfazione nel proprio lavoro è più motivato, produttivo e vive meglio. Questo, senza dubbio, può avere effetti positivi sull'intero ciclo di produzione, portando benefici sia ai dipendenti che all'azienda.

N.B. Per la sede di Milano Famagosta: attualmente, riteniamo che gli spazi in ufficio siano insufficienti per ospitare tutto il personale, soprattutto considerando che durante la settimana lavorativa ci sarà un giorno in cui tutti i dipendenti saranno presenti in ufficio. La presenza di una

sola area break di dimensioni ridotte, un numero esiguo di parcheggi e poche phone booth disponibili rende la situazione ancora più critica. Inoltre, un open space congestionato rappresenta un limite per molti dipendenti che hanno call quasi ogni giorno, con brusii di fondo che già ora disturbano il lavoro.

Ribadiamo l'importanza di ricercare soluzioni condivise con le Organizzazioni Sindacali, piuttosto che decisioni unilaterali su temi che riguardano la conciliazione tempi di vita e di lavoro e la qualità dell'esperienza lavorativa delle persone in Digit'ed, nel reciproco interesse aziendale e del personale.

Cordiali saluti.

**RSA DIGIT'ED FISAC-CGIL, UILCA-UIL
SLC-CGIL, UILCOM-UIL**