



**DUE SETTIMANE INTERE DI SW
TROPPO POCO:
MA CHE ALMENO SIA UN DIRITTO!**

L'azienda, in vista del sondaggio Best Place to Work, ha preannunciato la possibilità di fare due settimane intere di SW.

I termini di fruizione di questa apprezzabile possibilità sono stati comunicati al momento in maniera abbastanza confusa e con diverse interpretazioni.

In particolare, quello che sarebbe emerso dalle varie relazioni dei manager alle proprie risorse è che non si tratterebbe di un diritto del lavoratore da poter utilizzare senza alcuna limitazione, ma in realtà tutti i colleghi interessati dovrebbe fornire una motivazione valida e che il manager avrebbe comunque ampia discrezionalità nella concessione delle settimane.

Abbiamo prontamente segnalato alla direzione del Personale che questa modalità di fruizione non ci piace, poiché senza un diritto chiaro e regolamentato, il rischio (questo è il timore, nostro e dei lavoratori) è che prima o poi le "due settimane intere di SW" potrebbero finire col diventare, in pratica:

♦ **PREMIO in SW:** con il rischio di discriminazione tra colleghi che hanno esigenze comprovate di necessità, ai quali tale "concessione" potrebbe essere negata

♦ **LIMITE alle "deroghe":** ad essere pessimisti (o forse realisti) il rischio è che "2 settimane" diventi -invece che un vantaggio aggiuntivo- IL LIMITE DI FATTO allo smart working in più, anche per casi di problemi seri come attualmente previsto dall'accordo in essere.

Come TSUM abbiamo sempre ribadito che lo SW deve essere UN DIRITTO: non deve essere usato come elemento incentivante (esistono altri strumenti prettamente economici per quei fini, né diventare - paradossalmente- elemento di discriminazione.

Come TSUM abbiamo proposto da tempo all'azienda di rivedere le normative oramai superate, concedendo più SW e abolendo l'obbligo di presenza settimanale.

Ora l'azienda propone ai lavoratori uno strumento che seppur apprezzabile presenta nella fruizione e nella concessione evidenti limiti oggettivi...

Per rendere le due settimane UN DIRITTO dei lavoratori abbiamo appena inviato all'azienda una semplicissima proposta di accordo:

PROPOSTA DI REGOLAMENTAZIONE SW

- Fermo restando quanto previsto all'art 2.3 "Lo svolgimento dell'attività in "smart working " dovrà essere coordinato dal responsabile dell'unità organizzativa. Sarà cura del responsabile creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare ed egualitario delle attività in SW", in via sperimentale, come previsto nelle "Dichiarazione delle parti" dall'Accordo Sindacale Lavoro Agile 2022, le Parti prevedono che dal 1° giugno 2025:
- al netto ed in aggiunta alle casistiche di cui ai punti d) ed e) dell'art. 2.3, tutti i lavoratori potranno ordinariamente derogare al punto c) per almeno due settimane nell'anno (non consecutive), segnalando la circostanza al manager nella programmazione del mese.
- In tali casi la percentuale di presenza andrà calcolata deducendo i giorni della settimana di SW continuato dai giorni del mese.

Non è particolarmente difficile normare in maniera equa questa nuova piccola apertura:

Ci aspettiamo che l'azienda, invece della discrezionalità annunciata (accollandone la responsabilità sulle spalle dei manager), scelga la via del diritto dei e della trasparenza verso i lavoratori.

28 Maggio 2025

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

PER INFO O PER ISCRIVERTI:

bb-rsa.fisac.cgil@agosducato.it

bb-rsa.uilca@agosducato.it