



Report incontro sindacale del 24 maggio 2023- Proposte di modifica all'accordo su Lavoro Agile

Mercoledì si è svolto l'incontro con l'Azienda come vi avevamo già anticipato nel report precedente per riportare le vostre istanze e proposte, raccolte durante l'Assemblea dei lavoratori dello scorso 22 maggio.

Come da vostra richiesta abbiamo riportato all'Azienda la vostra posizione rispetto all'ipotesi di revisione riguardante l'Accordo Quadro sul lavoro agile in vigore sino al prossimo 30 giugno 2024, riportando che era venuta fuori dalla maggioranza dei lavoratori la decisione di non accettare le modifiche ricadenti sul solo settore turnista presso la sede di Largo Somalia, rappresentando la vostra disponibilità, qualora ce ne fosse necessità, ad accettare la richiesta dell'Azienda di lavorare da casa nei weekend in deroga alle otto giornate prestabilite e a scelta individuale da prestare in Smart working, così come di fatto sta già accadendo da qualche mese per decisione aziendale.

L'Azienda ha spiegato che la sua proposta era frutto dell'andamento delle richieste dei vari settori rispetto alle giornate di fruizione del lavoro da casa da parte di alcuni lavoratori, e che mettendo in deroga i fine settimana si ridurrebbe di troppo il lavoro prestato presso l'ufficio. Detto questo però rispetta la posizione presa dai dipendenti e a breve invierà proroga degli accordi individuali in scadenza che non muteranno nei giorni e nella scelta nel rispetto delle linee stabilite nell'Accordo Quadro.

D'altro canto, ci informa che dal 1 giugno sarà applicata la normativa di legge che prevede di considerare come orario di lavoro utile al calcolo della percentuale del 40% le ore effettivamente prestate in servizio, ovvero ad esclusione dei periodi di ferie e malattia: fino ad ora la modalità lavoro agile è stata interpretata in via sperimentale oltre che agevolata dall'Azienda, in virtù del periodo pandemico, calcolando la percentuale oraria del 40%, senza tenere conto delle ferie o della malattia. Nell'accordo quadro non compare alcuna specifica in questo senso proprio perchè già normata negli atti di riferimento governativi. Su questo punto seguirà una nuova linea e citando quanto testualmente riferisce l'Azienda:

“Nell'Accordo Quadro relativo alla prestazione di attività lavorativa in modalità “Lavoro agile o Smart Working” del 12 aprile 2022, al punto 3) è indicato come percentuale di utilizzo di SW ”fino al 40% dell'orario di lavoro mensile...”.

Premesso che si definisce “orario di lavoro” qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, ti specifico che le ore o giorni di ferie, permessi e malattie non rientrando nel concetto sopra esposto, non vengono considerate nel conteggio della percentuale utile per lo smart working.

Faccio qualche esempio:

- 1) dipendente con orario di lavoro distribuito dal lunedì al giovedì....se prende 1 gg di FERIE O MALATTIA O PERMESSO , lo SW matura comunque per intero (quindi 2 giornate)
- 2) dipendente con orario di lavoro distribuito dal lunedì al giovedì....se prende 2 gg di FERIE O MALATTIA O PERMESSO , lo SW matura per metà (quindi 1 giornata)
- 3) dipendente con orario di lavoro distribuito dal lunedì al giovedì....se prende 3 gg di FERIE O MALATTIA O PERMESSO , lo SW non matura .”

A disposizione come sempre per qualsiasi chiarimento

Roma, 26 maggio 2023

*RSA USB/Aci Infomobility
Elisa Baciarello*