PROPOSTE ACCORDO SMART WORKING

Carissime/i, in data 26 agosto u.s. si è tenuto un tavolo sindacale avente all'ordine del giorno un accordo sulle nuove modalità di svolgimento dello smart working a partire dal 1 settembre 2022.
L'Azienda ha presentato un documento nel quale proponeva una giornata di lavoro agile a settimana; nello stesso documento veniva specificato che i lavoratori in modalità agile non avrebbero avuto diritto al buono pasto. A seguito di alcune considerazioni estemporanee ma realistiche su quanto stavamo visionando, abbiamo ritenuto opportuno chiedere alcuni giorni per avanzare puntualmente tutte le nostre proposte, rifiutandoci di sottoscrivere tale accordo su due piedi e senza opportuna riflessione (come qualcuno invece avrebbe voluto fare), ritenendo un azzardo firmare un accordo così importante dopo una decina di minuti di verifica di un documento che la stessa Azienda avrebbe potuto inviare con congruo anticipo a tutte le OO.SS., concedendo dunque la possibilità di discutere su quanto sarebbe stato presentato al tavolo con maggiore efficacia. Soltanto l'USI e la Uil FPL ha condiviso appieno tale necessità di un tempo maggiore per poter fare le opportune valutazioni.
Per questo come CISL FP abbiamo lavorato in maniera intensa ed efficace sul documento ricevuto dall'Azienda, avanzando diverse proposte, che in sintesi riportiamo di seguito:

Buono pasto
Nella bozza di accordo l'Azienda propone di non corrispondere il buono pasto a fronte dell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità "agile".
La scrivente chiede che venga garantito, al lavoratore in agile, il diritto al trattamento economico e normativo applicato a coloro che svolgono la prestazione in presenza, così come - tra l'altro - previsto dal POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile di Roma Capitale (approvato con delibera di Giunta il 5 agosto 2022).
L'erogazione del buono pasto consentirà, altresì, di riconoscere - seppure indirettamente e parzialmente - al lavoratore un contributo per le maggiori spese sostenute per strumentazioni, energia, ecc. in attesa di eventuali e ulteriori benefit previsti dalla normativa. Diversamente si chiede all'Azienda di prevedere l'erogazione di una specifica indennità "agile", non inferiore ai € 7, per ciascun giorno di lavoro prestato in modalità agile dal lavoratore.

Numero di giornate lavorative in modalità agile
Nella bozza di Accordo l'Azienda propone un giorno a settimana in modalità agile. La scrivente respinge tale proposta e chiede all'Azienda di dettagliarne le motivazioni. Infatti, laddove sussista la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile (quindi per le mansioni che esulano da quelle

elencate nella bozza proposta al tavolo e per ora provvisoriamente indicate nell'Allegato A in attesa di un maggiore approfondimento richiesto dalla scrivente), non si comprende una tale limitazione. Potendo la prestazione essere monitorata in termini di risultato, perché non consentire tutti i giorni lo svolgimento del lavoro in modalità agile?
La proposta della scrivente è quindi di prevedere non meno di 10 giorni su base mensile fruibili in modalità agile. L'organizzazione potrà prevedere orientativamente, 3 giorni e 2 giorni su settimane alterne in base alle esigenze di ciascun settore/ufficio.

Richiamo in sede
Nella bozza di accordo viene indicata la possibilità di richiamare in presenza il lavoratore che svolga attività in agile. Non sono però indicati i termini temporali di tale comunicazione; il termine qui utilizzato - "tempestivamente" - andrebbe secondo noi chiarito: con "tempestivamente" si vuole intendere "al più presto e comunque entro il termine dell'orario di lavoro della giornata precedente"? Ad esempio entro le ore 17:00 del giorno lavorativo che precede?

Accesso allo Smart Working
Poiché lo Smart Working sarà attuato su base volontaria, il Responsabile dell'area di appartenenza non potrà opporsi alla eventuale scelta del lavoratore di aderire allo Smart working.

Piano formativo specifico
In ragione dell'opportunità e necessità di aggiornare le competenze digitali e soft skills per la sicurezza dei dati, l'auto organizzazione del lavoro e la cooperazione a distanza (per citare le tematiche principali) si chiede all'Azienda di proporre un piano formativo specifico che coinvolga tutti i lavoratori (con priorità a chi fa richiesta di lavoro agile, ma senza escludere coloro che svolgono attività comunque compatibili con il lavoro agile fino a coinvolgere tutti i lavoratori).

Verifica, valutazione e monitoraggio dei progetti di agile
Il Responsabile del Servizio presso cui il dipendente presta la propria attività in smart working, definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità nonché il monitoraggio sulla sua attività. La scrivente non è contraria in linea di massima alla rendicontazione del lavoro prestato da remoto, purché le modalità di monitoraggio siano uniformi per tutti i lavoratori e si evitino le disparità di trattamento che si sono verificate nei mesi scorsi (lavoratori che hanno indicato nel report giornaliera financo le telefonate effettuate ed altri ai quali sono stati richiesti report settimanali o mensili molto più generici).
La scrivente chiede, inoltre, di indicare le modalità di informazione e coinvolgimento delle OOSS sull'introduzione del lavoro agile, definito in " fase transitoria" per poter contribuire in modo costruttivo alla sua definizione su base ordinaria.

Durante l'incontro sindacale previsto per il 30 agosto p.v., chiederemo riscontro di quanto emerso e proposto e vi terremo come sempre puntualmente aggiornati.