



Alcune precisazioni Sindacali sull'Accordo di SMART WORKING

Come **Delegati FIM-FIOM-UILM** stiamo ricevendo delle segnalazioni da Lavoratrici e Lavoratori su forzature interpretative da parte Aziendale, dell'Accordo Smart Working del 18/10/2021. Riteniamo quindi indispensabile chiarire alcune cose.

1) La Lavoratrice o il Lavoratore che ha firmato l'Accordo individuale, non può essere comunque obbligato a definire delle giornate di Smart Working.

Altresì, avendo ricevuto il "via libera" dell'Azienda alla firma del suddetto Accordo Individuale, non gli può essere impedito di lavorare in Smart Working, nel caso richieda di definire delle giornate in tal senso. Questo naturalmente nei termini previsti dal capitolo "PERIMETRO" dell'Accordo del 18/10/2021.

2) Ci vengono riferite alcune interpretazioni Aziendali sull'applicazione degli 8 giorni al mese in Smart Working, che portano ad una suddivisione rigorosa in 2 giorni alla settimana.

Non è assolutamente così, non è scritto nell'Accordo.

Questa è un'interpretazione del tutto arbitraria, perché gli otto giorni al mese possono essere spalmati anche in modi diversi.

A titolo di esempio, se le condizioni previste dall'Accordo nel dialogo Responsabile - Lavoratrice / Lavoratore lo consentono, è sicuramente possibile utilizzare anche più giorni continuativi in Smart Working.

3) Ci viene infine riferito di alcune interpretazioni Aziendali, che sostengono che la possibilità prevista dall'Accordo del 18/10/2021 di superare gli 8 giorni al mese in Smart Working, è unicamente legata a non meglio definite "situazioni di emergenza".

Anche su questo punto non è così, anche questa è un'interpretazione arbitraria, assolutamente non scritta nell'Accordo.

Invitiamo pertanto ad una più attenta lettura del terzo capoverso del capitolo "PERIMETRO", che non parla di "emergenze", bensì di armonizzazione tra esigenze organizzative, spazi disponibili ed esigenze personali della Lavoratrice e del Lavoratore. Il resto è frutto della fantasia.

I Delegati FIM-FIOM-UILM sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori di G.D al fine di una puntuale tutela individuale, legata alle eventuali derive interpretative dell'Accordo Smart Working. Invitiamo a segnalarci tutte le situazioni di criticità che si dovessero verificare.