In relazione ad un auspicato superamento dello “Stato di emergenza” e nell’ottica di accettare la sfida postaci tra gli altri anche dall’Amministratore Delegato nell’ultimo incontro, mettiamo a fattor comune le evidenze poste all’Azienda nei mesi passati, tese a trovare un accordo che vada a ridefinire tempi e luoghi di lavoro conciliando di conseguenza tempi di vita e lavoro.
La sfida nella ridefinizione del “modo” di lavorare che, accentuato dalla crisi pandemica, dovrà trovare nei prossimi anni un nuovo equilibrio non può non avere delle regole certe e condivise, all’interno delle quali l’accettazione individuale, prevista per legge, rimane elemento imprescindibile.
Abbiamo, a livello di contrattazione nazionale, una solida base inserita nel nostro contratto collettivo nazionale di lavoro che demanda alla contrattazione aziendale numerosi elementi significativi da verificare in un accordo di secondo livello.
Lasciamo al gossip le interviste rilasciate da manager aziendali che, in questo momento di “stato di emergenza” con relativa “sospensione di democrazia” già danno per scontata la loro visione aziendale dello Smart Working , ciò che oggi dobbiamo e vogliamo al più presto risolvere con l’Azienda sono i punti sottostanti per creare un nuovo “Equilibrio lavorativo” evitando passi falsi in assenza di normativa di riferimento chiara e condivisa.

Elementi per un accordo collettivo sullo Smart Working

1 Volontarietà
2 Orari di lavoro / Obbiettivi
3 Reale flessibilità di tempi e luoghi
4 Turnazione presenze in azienda
5 Diritto alla disconnessione
6 Strumentazione aziendale
7 Privacy – Raccolta dati da parte aziendale
8 Salute e sicurezza – Rischi fisici e psichici – Coperture assicurative
9 Formazione
10 Momenti di verifica
11 Durata del contratto e diritto di recesso
12 Clausole di salvaguardia
13 Conformità con contrattazione nazionale

14 Mobility manager

Milano, 26 febbraio 2021 LE SEGRETERIE