



La giornata odierna ha segnato la ripresa del confronto con l'Azienda sui temi rimasti in sospeso durante lo scorso mese di ottobre a partire dalla decisione di modificare unilateralmente le regole attualmente in uso per la gestione dello sw e la conseguente revisione degli accordi individuali.

L'Azienda ha confermato che intende proseguire nella sua decisione di riduzione delle giornate di sw in quanto finalizzata all'integrazione di tutti i colleghi nel nuovo modello di servizio, pertanto la prossima settimana procederà all'invio della revoca degli accordi individuali sottoscritti in precedenza per proporre la sottoscrizione di un nuovo accordo che prevede la possibilità di effettuare 2 gg di sw a settimana.

L'aggiornamento del regolamento prevede anche l'obbligo di prenotazione delle postazioni tramite apposita APP e di conferma della presenza fisica tramite check-in con la verifica aziendale a fine mese della coerenza tra presenza e giornate di sw.

La possibilità dei due giorni di lavoro agile rimane immutata indipendentemente dalle assenze dal lavoro pianificate nelle restanti giornate della settimana.

Abbiamo ribadito la nostra contrarietà alla decisione aziendale, supportati soprattutto dalla lettera delle Lavoratrici e dei Lavoratori recentemente inviata all'Azienda.

L'Azienda ha ribadito che si tratta di una disposizione transitoria e non definitiva e ha dichiarato che si rende disponibile a riprendere il confronto e accogliere i nostri suggerimenti dopo un periodo di sperimentazione delle nuove disposizioni.

Ci ha quindi aggiornato sullo stato di avanzamento dei lavori sulla Piattaforma Welfare che attualmente è in rilascio e, a seguito delle nostre sollecitazioni, si è resa disponibile a riprendere il confronto la prossima settimana per integrare il pvr con un'ulteriore quota in servizi welfare.

Nell'ultima parte dell'incontro sono state illustrate alcune iniziative a supporto delle persone in ambito ESG e Diversity & Inclusion, che vertono a titolo di esempio, sul reinserimento in azienda delle colleghe in rientro dalla maternità, sull'assunzione di persone con fragilità e sull'istituzione del "consigliere di fiducia", una figura esterna all'azienda incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing.

Milano, il 2 novembre 2023

RSA DIGIT'ED FISAC-CGIL Alessandra Quaini e Giovanna Megaro

RSA UILCA DIGIT'ED Davide Antonio Fumagalli

SLC-CGIL Jacopo Gamba

UILCOM-UIL Tommaso Argentiero