



Nel nuovo contratto sperimentale abbiamo rivisitato l'art. 41, comma 17, dove vengono elencate delle casistiche che possono far richiedere variazione delle giornate di smart working per far fronte a particolari esigenze di salute o di assistenza, con la partenza del nuovo contratto, delle lavoratrici e lavoratori, hanno inviato la proposta di aumento delle giornate di Smart Working.

Delle richieste fatte, molte non sono state accettate e di conseguenza abbiamo attivato il neo Comitato Welfare, ma non è stato possibile licenziarle tutte in quanto la parte datoriale ha ritenuto che alcune non avevano le caratteristiche riportate nell'articolo e comunque si è condiviso di prorogare per tutte, la precedente applicazione, fino alla fine del mese di febbraio per poi andare a regime con la nuova applicazione dello smart working (che ricordiamo sono di 10 giorni mese in DG e 2 giorni a settimana per la rete territoriale), alla fine delle 78 richieste fatte ne sono state accettate in totale 21.

Come FISTEL CISL si è pensato che le richieste fatte avevano ognuna la loro necessità e importanza, ma la direzione non ha voluto comunque estendere oltre quanto concesso, di queste 21 totali, 10 sono state accettate dopo la riunione del Comitato.

Forse il comma 17 andava maggiormente verificato per poter estendere questo opportunità alle lavoratrici e lavoratori che si trovano in condizioni particolari e non soltanto in quelle casistiche.

Certo il numero di richieste totale non era elevato e sicuramente non avrebbe impattato sulle varie attività e si poteva fare di più, piuttosto che chiudere definitivamente la questione.

Il nuovo contratto è stato attivato dal 5 febbraio e ad oggi abbiamo già rilevato una prima criticità in particolar modo per tutta una parte della popolazione in difficoltà e alla quale andava data maggiore attenzione.

La FISTel CISL continua a considerare questo contratto innovativo e sicuramente di un rodaggio che necessita di un continuo confronto proprio per poter cambiare visione dell'azienda nella sua totalità a qualsiasi livello, il lavoro da fare è ancora tanto, ma queste decisioni portano a pensare che forse la stessa azienda deve prima capire come muoversi con i vari livelli di responsabilità, piuttosto che far decidere a livello di Sede/Direzione per poi dare il bollo finale a livello centrale. In questo modo non si snelliscono le varie procedure ma si tendono a ingessare maggiormente, oltre a creare disaccordo anche nelle Relazioni Sindacali.

Innovazione significa avere una visione che vada oltre il quotidiano e questa azienda deve ancora fare molto per arrivare all'obiettivo, anche noi come Organizzazioni Sindacali abbiamo il compito di aiutare questo nuovo processo non semplice, perchè un cambiamento così importante non passa solo attraverso delle concessioni, ma da una nuova impostazione futuristica.

La domanda che ci poniamo è: la condivisione di un percorso passa attraverso delle scelte rigide oppure da un confronto con dati oggettivi che possono rendere le stesse una giusta scelta?

Per la Segreteria Nazionale

Nicola Pellicano

Roma 15 febbraio 2024