

COMUNICATO INWIT:

NESSUN ACCORDO DI SMART WORKING A QUESTE CONDIZIONI

Nella giornata del 27 giugno si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, unitamente alle RSU, e l'azienda Inwit S.p.A. in merito al rinnovo dell'accordo sperimentale di Smart Working.

Nonostante l'iniziale dichiarazione aziendale di credere nello smart working quale elemento dell'organizzazione del lavoro e non come mero strumento di risparmio, la proposta che è stata fatta al tavolo sindacale è in assoluta controtendenza:

ridurre il numero delle giornate lavorate da remoto dalle attuali 12 al mese, a sole 8!

Ma come, l'azienda crede nello smart working, ha fiducia nei suoi lavoratori, ma poi vuole ridurre le giornate remotizzate ed incrementare quelle in sede? La stessa azienda che ha provveduto, negli scorsi anni, a chiudere definitivamente almeno 15 sedi, oggi adduce a motivazione di questa decisione la necessità di rafforzare "il senso di identità" aziendale e la reciproca conoscenza tra i suoi dipendenti? Delle due l'una!

A queste condizioni abbiamo, unitariamente e con ferma convinzione, respinto la proposta aziendale e sottolineato come, se l'azienda crede veramente nello smart working, non possa pensare di peggiorare l'accordo che in via sperimentale era stato sottoscritto con le OO.SS. nell'ottobre del 2020.

Inoltre diverse sedi presentano problematiche sia di logistica (es. mancanza di parcheggi), sia di costi da sostenere (es. costi del pranzo e dei parcheggi a pagamento), che di spazi a disposizione che peggiorerebbero, non di poco, le condizioni di vita/lavoro dei dipendenti in caso di 12 rientri mensili in sede.

Per queste ragioni abbiamo invitato l'azienda ad un ripensamento della sua posizione, partendo dalle basi dell'accordo sperimentale per poi addivenire ad un suo miglioramento, oppure a considerare il prolungamento dell'attuale accordo in attesa di

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

avere una visione più chiara sul suo futuro anche dal punto di vista della logistica delle sedi, a partire da quella di Roma.

Purtroppo l'unica apertura avuta al tavolo è stata quella di ridurre a 10 giornate mensili la presenza in sede, rispetto alle iniziali 12, proposta che rappresenta comunque un peggioramento rispetto all'attuale impianto, ed un generico "impegno" a stipulare convenzioni con esercizi commerciali per il pranzo.

Forse ottimisticamente avremmo immaginato la definizione di un accordo strutturale sullo smart working che fosse ancora più attento alle esigenze delle persone, che definisse meglio alcune tutele come il diritto alla disconnessione, la previsione di ulteriori giornate da remoto per lavoratori con condizioni di particolare disagio, magari anche la possibilità di maggior flessibilità nell'utilizzo del lavoro agile al ricorrere di specifiche situazioni ,ed invece...

L'azienda ci chiede di peggiorare l'accordo senza nessuna garanzia promettendo cose ascrivibili a policy aziendali. Per le lavoratrici ed i lavoratori di Inwit nessun riconoscimento né salariale, né in termini di welfare.

A queste condizioni abbiamo ribadito che non ci sono margini per sottoscrivere un accordo di smart working e invitato nuovamente l'azienda a pensare ad una proroga dell'attuale accordo, invece di procedere in maniera unilaterale.

Se così non fosse si verrebbe a creare, all'interno delle relazioni sindacali in Inwit, un vulnus che poco si confà ad un'azienda che, fortunatamente, non è in crisi ma in continua crescita, anche da punto di vista occupazionale.

Roma, 27 giugno 2023

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL