

Colleghi/e,

In relazione al PCM aziendale avente come argomento **“Presentazione della domanda di lavoro da remoto”** ci corre l’obbligo di fare alcune considerazioni sul metodo e soprattutto nel merito di tale comunicazione.

Per prima cosa , il metodo : la comunicazione e’ arrivata il 20 aprile e conteneva una serie di argomenti riguardanti il **lavoro da remoto**, argomenti che sarebbero stati oggetto di discussione e di condivisione solamente il giorno seguente (21 aprile) tra l’azienda e la delegazione sindacale.

Crediamo sia chiaro a tutti l’inopportunità’ di inviare un testo contenente delle disposizioni aziendali ancor prima di avere concordato le stesse con la rappresentanza.

Entriamo poi nel merito del tema. Oltre al fatto che il questionario è in inglese e quindi non fruibile da tutti, viene posto come termine ultimo per presentare la domanda il 29 aprile 2022...ma se un dipendente dovesse optare per inoltrare la domanda di TW in un momento successivo a tale data? A questa problematica, il PCM e il questionario non danno risposta.

Molti colleghi hanno la preoccupazione, nel momento in cui non dovessero riuscire a mandare la domanda in tempo, di non potere piu’ usufruire del TW anche in considerazione del fatto che nella stessa comunicazione si legge :

Se non hai un contratto individuale firmato in essere prima del 1 luglio 2022, devi tornare in ufficio per il 100%.

Non è chiaro quindi a cosa andrebbe incontro il dipendente che dovesse decidere per il TW in un momento successivo.

Poi ancora...nel link a titolo **Dettagli sui dipendenti** viene chiesto ai candidati:

Seleziona di seguito in quali giorni desideri essere in ufficio e in quali giorni preferisci essere in Remote Work ...

il che farebbe pensare che il dipendente può decidere in piena autonomia come organizzarsi la settimana lavorativa ma questo secondo noi non è possibile per due motivi:

Il primo è che il TW 60%-40% dovrà esser organizzato dal responsabile seguendo un criterio di equità/rotazione (se tutti i componenti di un reparto chiedono di lavorare da casa da lunedì a mercoledì potrebbe capitare che -dovendo necessariamente ruotare- si debba lavorare da casa da mercoledì a venerdì).Il secondo motivo è che se il responsabile del reparto dovesse decidere di attuare il 60/40 non su base settimanale ma mensile, verrebbe automaticamente a cadere la richiesta dei giorni della settimana.

In ultimo il paragrafo a titolo **Lavoro a distanza estivo** dove si dice:

L'anno scorso, è stato sperimentato con successo il lavoro a distanza nel periodo

estivo ... (“Summer Remote Work”) sperimentato ?

Vogliamo chiarire che questo aspetto non è mai stato condiviso dalle parti e tantomeno è presente nell'accordo sindacale del dicembre 2020 sul lavoro da remoto. A questo riguardo speriamo che l'azienda fornisca a breve qualche specifica in più; la possibilità di passare due settimane aggiuntive in TW in una località di villeggiatura riteniamo faccia gola a molti ma chiaramente vorremmo capirne le modalità per la sua equa fruizione.

In conclusione, quello che vorremmo comunicare a tutti i colleghi è molto semplice: Riteniamo che la richiesta dell'azienda di presentare la domanda entro il 29 aprile sia legittima (Ups ha tutto il diritto di organizzare i reparti anche se un po' di agio in più nelle tempistiche sarebbe stato gradito).

I dipendenti tuttavia devono anche avere chiaro che la facoltà di scegliere i giorni della settimana in cui svolgere il 60/40 avrà, secondo noi, solamente un valore statistico e non potrà assolutamente -per i motivi che abbiamo esposto prima- avere carattere vincolante.

Sarà nostra premura, come Rsu/Rsa UPS vigilare affinché gli accordi sottoscritti siano applicati con equità e correttezza da parte delle direzioni dei reparti, che le regole valgano per tutti gli aderenti e che i “miglioramenti” proposti siano equamente distribuiti per l'intera forza lavoro che aderisce al telelavoro.

Coordinamento Nazionale Rsu/Rsa Filt-Cgil UPS Italia