

## **LA7: INCONTRO SU SMARTWORKING POST-EMERGENZIALE E FLESSIBILITA' ORARIA.**

Il giorno 25 febbraio u.s., con modalità da remoto, si sono incontrate la Direzione aziendale di La7, e le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, unitamente alle RSU.

Lo scopo dell'incontro, a circa due mesi dagli accordi sottoscritti, era quello di fare un primo monitoraggio sulla efficacia degli accordi medesimi e di verificare la possibilità di sottoscrivere un accordo specifico per la disciplina dell'istituto dello smartworking nella fase post-emergenziale.

Come è noto, infatti, dal prossimo 1 Aprile non sarà più possibile utilizzare lo smartworking agevolato, ovvero quello attivabile anche in assenza di accordi individuali sottoscritti fra lavoratore e Azienda. Per tale ragione, e in considerazione dell'efficacia e dei benefici di questa modalità di lavoro, le OO.SS. hanno chiesto di sottoscrivere un accordo collettivo che disciplini in modo corretto lo smartworking, assicurando diritti e tutele per gli interessati.

A questa richiesta sindacale, l'Azienda, pur avendo apprezzato i risultati produttivi ottenuti in questi mesi di pandemia, ha però risposto di non considerare lo smartworking strategico per la sua fase post-emergenziale, e di non volerlo introdurre in modo stabile e massiccio nei suoi assetti produttivi.

Nonostante questo, anche in considerazione delle aspettative di molt\* lavoratori/trici, e delle richieste sindacali, l'Azienda si è detta disponibile a considerare la possibilità di un accordo collettivo su questo tema.

La condizione che però l'Azienda ha posto alle OO.SS. per la sottoscrizione di un eventuale accordo, è stata quella di rinunciare al riconoscimento del buono pasto per i lavoratori/trici in modalità agile.

Una richiesta che le OO.SS. ritengono irricevibile, dato che l'Azienda ha riconosciuto il buono pasto in tutti questi mesi, ed è impensabile che possa essere tolto a seguito di un accordo sindacale.

A fronte del diniego sindacale a un accordo senza buono pasto, l'Azienda ha comunicato che, in presenza di eventuali richieste di singoli lavoratori, avrebbe proceduto mediante la sottoscrizione di accordi individuali per la concessione dello smartworking. Una scelta possibile, visto che la legge del 2015 prevede la sottoscrizione dei soli accordi individuali, ma che sarebbe molto grave in un'ottica di mantenimento di sane e corrette relazioni industriali, e che, in quanto tale, non potrebbe non avere ricadute pesanti nei rapporti fra Sindacato e Azienda.

A questo quadro già poco confortante, ha fatto seguito la comunicazione aziendale di voler cancellare l'istituto della flessibilità oraria al termine del periodo emergenziale, in quanto non più necessaria e anzi controproducente per i conti aziendali.

Anche in questo caso le OO.SS. hanno vivacemente stigmatizzato questa scelta aziendale, considerandola avventata nei tempi (è ancora presto per parlare di fine della pandemia), e sbagliata nei modi, visto che i disagi logistici delle sedi, in particolare quella di Novaro, non potranno che comportare sovraffollamento e mancanza di distanziamento.

Cancellare la flessibilità oraria sarebbe un errore molto grave, e, anche in questo caso, non potrebbero non esserci pesanti ricadute nei rapporti Sindacato-Azienda.

A fronte di questa presa di posizione sindacale, l'Azienda ha chiesto qualche giorno di riflessione, dicendosi disponibile a riconvocare le OO.SS. non appena in grado di dare delle risposte definitive alle richieste sindacali.

Le OO.SS. attenderanno quindi l'esito di queste riflessioni, naturalmente dando per scontato che l'Azienda non procederà con atti unilaterali.

Roma 04/03/2022

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL