



LE CHIACCHIERE ED I CONTRATTI

Lavoro Agile

Le modalità di riferimento nello svolgimento della propria attività lavorativa per le lavoratrici ed i lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile, a differenza di quanto comunicato e/o raccontato nei giorni scorsi, sono esclusivamente quelle sancite nell'accordo sottoscritto tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali ed il Datore di Lavoro il 9 novembre 2022.

A tal proposito ci teniamo quindi ad affermare e riprendere quanto chiaramente indicato nei punti 5), 6) e 7) del citato accordo, ponendo particolare attenzione alla percentuale di svolgimento del proprio lavoro ibrido:

Punto 5. Le percentuali sono da calcolarsi sulle effettive giornate lavorative del singolo dipendente nell'ambito dell'anno solare di riferimento (60% in Smartworking e 40% presso la propria sede di lavoro).

Punto 6. È possibile riportare le giornate lavorative non svolte, in sede o smartworking, al semestre successivo, purché vengano rispettate le percentuali previste entro il termine dell'anno di riferimento.

Punto 7. Il responsabile ha la facoltà di poter definire le giornate di lavoro in sede fino ad un massimo del 50%, cioè la metà, delle giornate di presenza complessive annue (quindi il 20% della presenza in sede su tutto l'anno di riferimento).

Non vi è pertanto alcun obbligo di rispettare il 60% in Smartworking e 40% in Sede entro il 30 giugno 2023 (o altre eventuali percentuali previste nell'accordo individuale).

Permesso 50 ORE

Secondo il Contratto Integrativo è riconosciuto a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un numero di 50 ore di permessi annui retribuiti riconosciuti per motivi di carattere personale/familiare. Tali permessi potranno essere utilizzati come segue:

- A ore
- A giornata intera dal lunedì al giovedì
- A 5 ore nella giornata di venerdì

Non esiste una priorità di utilizzo di questo istituto rispetto a quello delle ferie, tra loro conciliabili.

Cogliamo l'occasione per ribadire quanto già reso pubblico nel Verbale di Incontro, tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e l'Azienda, del 29 ottobre 2019 " *...il dipendente può fruire dei permessi PR50 di pari passo alla fruizione delle ferie, sulla base delle proprie esigenze e salvo necessità aziendali, ricordando, altresì, che le ferie ed i permessi, pur essendo due distinti istituti contrattuali, sono tra di essi compatibili.*" Si specifica inoltre che " *la richiesta di permesso potrà essere rifiutata per iscritto solo per imprescindibili e motivate esigenze di servizio, così come le ferie.*"

ANNO

