



Segreterie Regionali di Categoria Emilia-Romagna

# COMUNICATO AI LAVORATORI SMART-WORKING GENITORI

Il 28 febbraio 2023 con la conversione in Legge (14/2023) del decreto Milleproroghe (D.L. 198/2022), il governo è intervenuto nuovamente sulla disciplina dello smart working nelle aziende prorogando la possibilità di usufruire del lavoro agile, per i lavoratori fragili e per i genitori di under 14, **fino al 30 giugno 2023**. Pertanto, **i genitori lavoratori e lavoratrici dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni**, (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore), **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile continuativa** anche in assenza di accordo individuale e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Non è la prima volta che il governo interviene con delle proroghe sul tema, in particolare l'ultima è stata fatta anche in assenza di Didattica a Distanza, lasciando quindi il diritto anche in una situazione non di altissimo rischio pandemico e con la riapertura delle scuole e il ritorno in presenza.

L'azienda, fino al 31 dicembre 2022, anche se in ritardo rispetto all'uscita delle varie proroghe e su sollecitazione delle OO.SS, ha sempre recepito la normativa e le proroghe con una interpretazione univoca e condivisa che prevedeva la possibilità per i genitori di under 14 di svolgere la prestazione lavorativa da remoto in modo continuativo, superando quindi l'accordo aziendale che stabilisce due giornate.

Anche questa volta, con l'uscita della Legge, abbiamo segnalato tempestivamente all'azienda la proroga prevista e chiesto di procedere, come fatto nelle precedenti identiche proroghe, con l'emissione di un comunicato interno per informare i lavoratori. **L'azienda su questa ulteriore proroga ha cambiato interpretazione e ci ha comunicato che non intende concedere lo smart working in maniera continuativa ma semplicemente di attenersi a quanto previsto dall'accordo di secondo livello con le sole due giornate da remoto, in quanto è cambiato il contesto non essendo più in stato di emergenza né in situazione di rischio**

**pandemico. Riservandosi però di valutare le situazioni di criticità e di effettiva difficoltà gestionale, per esempio, per malattia dei figli.**

Riteniamo quanto meno curioso che si cambi l'interpretazione di un testo che prevede solo un cambio di data rispetto al precedente, a differenza di altre aziende che sono rimaste coerenti.

È inoltre poco convincente credere che l'interpretazione cambi perchè siamo fuori dallo stato di emergenza e senza DAD, in quanto anche nelle proroghe precedenti i ragazzi erano tornati in presenza a scuola e le misure di contenimento del Covid 19 si stavano pian piano smantellando.

Ci pare piuttosto di continuare a vedere una certa ingiustificata diffidenza verso lo strumento del lavoro agile da parte dei vertici aziendali e riteniamo grave che non si sia proceduto a recepire la proroga di una modalità di accesso ad un diritto previsto dalla normativa vigente.

Inoltre, in questi mesi non ci risulta che né i lavoratori fragili, né i genitori di under 14 abbiano messo in difficoltà l'azienda, non garantendo continuità della prestazione lavorativa o cali di produttività, né, tantomeno, che non abbiano tenuto conto delle necessità aziendali di prestazioni o riunioni in presenza sparendo dalle sedi aziendali. Non registriamo nessun abuso dello strumento, anzi, assoluto buon senso e massimo senso di responsabilità da parte di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Ricordiamo, qualora ce ne fosse ancora bisogno, che lavorare da remoto non vuol dire lavorare meno o non lavorare affatto, ma dare la possibilità di lavorare meglio permettendo anche di conciliare le esigenze personali o familiari. Ormai dovrebbe essere uno strumento consolidato e strutturato, per cui risulta inspiegabile il mancato recepimento della proroga.

**Da un'azienda come il Gruppo Hera, che fa del welfare e dell'attenzione al benessere dei lavoratori un motivo di orgoglio e di vanto, ci aspettiamo che vada in continuità con quanto fatto finora.**

Bologna, 13 marzo 2023