

Si è più volte richiamata l'attenzione sulla disastrosa situazione che sta vivendo la Rete nell' attuale congiuntura e nel contesto di fusione con Ubi. Non bastasse quanto già segnalato, anche le direzioni non se la passano meglio! Abbiamo raccolto una serie di problematiche tramite le segnalazioni di molti colleghi che elenchiamo di seguito, in attesa che l'azienda ci fornisca riscontri.

- **Smart working e rientro in ufficio**

- Abbiamo riscontrato molte segnalazioni su tematiche di disagio legate al lavoro da remoto, in particolare:

- **Diritto alla disconnessione NON SEMPRE rispettato**

- Pause pranzo ridottissime o azzerate
  - Weekend lavorativi REITERATI
  - Mail, meeting e richieste oltre gli orari di lavoro
  - Telefonate NON URGENTI in orari serali (anche oltre le ore 22-23) e anche nei festivi.

- **Straordinari non autorizzati o non riconosciuti**

- Con i distinguo e l'aggravante di chi si vede costretto a "prevedere" le ore in più di settimana in settimana.

- **Assenza di programmazione a medio/lungo termine su eventuali rientri in ufficio**

- Si continua a vivere di mese in mese con le conseguenti difficoltà che ne derivano quali ad esempio:
    - Affitti che potrebbero essere risparmiati,
    - Gestione dei figli piccoli impossibile da pianificare.

- **Scarsità (ed in alcune regioni totale assenza) di punti Hub**

- I colleghi che risiedono a distanza cospicua dal proprio ufficio trarrebbero un notevole vantaggio dall'incremento delle stanze agili, evitando lunghi tragitti.

Si segnalano inoltre interventi "strumentali" e di dubbia opportunità di capi servizio o capi struttura che, oltre ad etichettare con aggettivi quali "vergognoso" il fatto di non essere rientrati in ufficio nell'ultimo anno, se non per pochissime giornate ( oltretutto rispettando la normativa aziendale ed i decreti legge ), danno, nell'attesa di direttive da parte dell'azienda, già indicazioni sul rientro in presenza post pandemia, dettando quelle che saranno le linee guida anche sul numero di giorni di Smart working ( 2 giorni a settimana previa autorizzazione non scontata dei responsabili!).

Oltre a ritenere inopportune e non veritieri queste indicazioni, auspichiamo che venga aperto un tavolo di discussione sul tema SMARTWORKING, nel quale far emergere la grandissima opportunità che questa situazione se pur tragica ha scoperchiato portando alla luce tutti i vantaggi sia economici che di work-life balance.

È il momento di investire sulle persone, è il momento in cui un'azienda leader e spesso attenta anche a tematiche di interesse socio - ambientale, debba dimostrare attenzione al suo capitale umano, distribuito non solo nei grandi agglomerati urbani, ma anche nelle periferie. Lavorare in remoto è stato dimostrato dai dipendenti tutti che si può fare e anche con risultati notevoli, è il momento che Isp dimostri di essere avanguardia, di essere locomotiva della futura nuova normalità.

- **Titling Professional**

- Assegnazione del Title senza alcuna reale corrispondenza con i ruoli e i know-how
- Stiamo già ricevendo segnalazioni di Title assegnati che non rispecchiano né il ruolo né l'anzianità, né il knowledge.
- La sensazione è che (come se ce ne fosse bisogno) sia un ulteriore livellamento al ribasso.

Tutto questo si ripercuote inevitabilmente su di noi e per alcuni purtroppo la situazione inizia a essere molto difficile da sostenere ancora a lungo. Auspichiamo risposte e soprattutto soluzioni a breve, che abbiano valenza sul lungo periodo.

Milano 31/5/2021

UNISIN MILANO CITTA'