



---

Segreteria Nazionale

## Comunicato sindacale

# COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ E WELFARE PREVISTA DAL CCSL AGGIORNAMENTO SULLO SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Nei giorni scorsi si è tenuto un incontro delle Commissioni Pari Opportunità e Welfare sul tema lavoro agile, è stato effettuato un aggiornamento sullo stato di avanzamento del programma Back together.

Il Programma, avviato lo scorso anno, come finalità si poneva un incremento dei giorni in presenza, ma quello che doveva solo essere un aumento, a seguito delle dichiarazioni del CEO Antonio Filosa del 10 febbraio 2026, si è modificato in un rientro in azienda per tutti al 100% entro il 2027, tracciando così una direttiva precisa e categorica.

Il piano prevede un percorso progressivo con un rientro in presenza al 60% entro settembre 2026 e, quando sarà pronta la ristrutturata palazzina di corso Agnelli, ovvero entro la fine del 2027, tutti in presenza al 100%.

Durante l'incontro sono stati illustrati gli interventi che saranno effettuati per strutturare al meglio spazi e servizi; questa impostazione non è rivolta solo a Torino, ma anche gli altri siti in cui è presente lo smart working, quali Modena, Pomigliano e Roma, avranno piani di riorganizzazione simili.

L'azienda ha illustrato il progetto di rivisitazione degli spazi relativi agli uffici, alle sale riunioni, alle postazioni individuali ed alle aree di collaborazione.

Si tratta di interventi specifici per garantire una condizione lavorativa adeguata ad accogliere la maggior presenza negli uffici, questi consistono nell'implementazione: della rete Wi-Fi, dei pannelli fonoassorbenti, dei phone booth, del numero di posti nei ristoranti aziendali e l'assegnazione di locker individuali a tutti i dipendenti.

L'azienda ha tuttavia evidenziato che, nonostante gli interventi elencati, il rientro al 60% potrebbe evidenziare criticità se la presenza non sarà spalmata sull'intera settimana.

Come Parte sindacale abbiamo evidenziato che questa inversione di rotta non è condivisibile per più motivi. Innanzitutto, ci troviamo in un contesto geopolitico critico dove l'Unione Europea ha sollecitato gli Stati membri a incentivare lo smart working per ridurre i consumi di carburante e fronteggiare la crisi energetica legata alle tensioni internazionali, oltre all'aumento dei costi che sia i dipendenti che l'azienda si troveranno a dover sostenere, in termini di mobilità, gestione degli spazi e consumi energetici fissi.

Pertanto, come parte sindacale, chiediamo formalmente il non azzeramento dello smart working, sostenendo l'utilità e la sostenibilità di questo modello attraverso una serie di solide argomentazioni:

- **Efficacia dimostrata e conciliazione:** Questa modalità ha ampiamente dimostrato di funzionare sul campo, garantendo continuità alle attività e consentendo al contempo una conciliazione dei tempi di vita-lavoro.
- **Attrattività del mercato e ritenzione dei talenti:** Una scelta di rientro totale va in netta controtendenza rispetto alle attuali dinamiche del mercato del lavoro globale, dove la flessibilità è ormai un indicatore prioritario e decisivo. Il rischio concreto è quello di innescare dimissioni

volontarie da parte di professionalità altamente qualificate, disposte a rivolgersi a realtà concorrenti più appetibili, privando l'azienda di profili strategici in un momento storico in cui non può permetterselo.

- Incoerenza percepita e organizzazione dei team: Per i dipendenti, fortemente invitati fino a ieri ad aderire allo smart working, risulta difficile comprendere la motivazione di un rientro totale, non riscontrandone alcuna utilità pratica, legata a nuove attività e progetti assegnate alle aree Torinesi e nazionali. Già nell'attuale fase di incremento della presenza, la gestione "mista" delle aree fa sì che nei giorni in ufficio non ci si ritrovi negli stessi spazi con i propri colleghi. Inoltre, molti team operano con responsabili che lavorano in altre sedi o all'estero, rendendo di fatto identica l'operatività da casa o dall'ufficio.
- Evoluzione del lavoro e rischi per la salute: Negli ultimi anni tante le attività che si sono modificate, svolgendosi ormai quasi prevalentemente in call.

La presenza al 100% comporterà un utilizzo prolungato di cuffie o l'isolamento nei phone booth. Nel lungo periodo, questa dinamica rischia di sfociare in problematiche legate allo stress lavoro-correlato, richiedendo nuove e complesse valutazioni dei rischi aziendali (es. esposizione ad ambienti rumorosi e salute uditiva).

Ovviamente abbiamo sollecitato di mantenere alta l'attenzione in riferimento ai temi relativi alla sicurezza ed al benessere ambientale, pertanto ci saranno sopralluoghi finalizzati a verificare le distanze, l'illuminazione ed il rumore.

La parte sindacale ha condiviso con l'azienda la necessità di prestare la giusta attenzione alle casistiche da tutelare. È stato concordato di valutare deroghe specifiche ed esaminare i singoli casi di oggettiva necessità o fragilità, che verranno gestiti direttamente a livello di singola unità produttiva con il coinvolgimento attivo delle RSA.

In considerazione del primo step operativo che vedrà il rientro obbligatorio al 60%, riteniamo inoltre corretto e necessario:

- adeguare la gestione dei par agili, poiché la riduzione della flessibilità fa decadere quella condizione di miglior favore precedentemente garantita.
- nelle giornate di presenza in ufficio deve trovare piena applicazione il diritto alla disconnessione, in linea con quanto previsto dalla contrattazione e a tutela dei confini dei tempi di lavoro.

In conclusione, come parte sindacale riteniamo fondamentale non disperdere il valore di un percorso già avviato, che è il frutto naturale dei tempi che cambiano. Ci troviamo di fronte a un'evoluzione culturale e tecnologica, a trasformazioni rapide che però non devono tradursi in posizioni estreme o rigidità assolute.

Riteniamo che, con il dovuto buon senso, sia possibile accompagnare questo nuovo orientamento aziendale senza cancellare i traguardi raggiunti.

La riunione si è conclusa riaggiornando la Commissione con un nuovo incontro nei prossimi mesi e con l'impegno reciproco di monitorare e segnalare tempestivamente gestioni anomale o casi critici, al fine di accompagnare al meglio questa complessa fase di transizione, apportando tutti i suggerimenti o i correttivi strutturali che si renderanno necessari.