

Padova 31 luglio 2023

# CODICE ETICO? **FAKE!**

## SOLO PROPAGANDA

**DEFINIZIONE AZIENDALE SULLA SALUTE:** Salute non è assenza di malattia, ma **uno stato di completo benessere Fisico e Mentale.**

**DAL CODICE ETICO:**

**3.1 Persone**

**Le nostre persone rappresentano il più grande patrimonio di cui disponiamo.**

Consapevoli di tale ricchezza, ci impegniamo con assiduità a preservare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, equo e stimolante, in un quadro di rispetto dei diritti dei lavoratori, **ponendo al centro del nostro agire la dignità della persona.**



**Diversità e Pari Opportunità:** Combattiamo ogni forma di discriminazione, improntando le relazioni lavorative all'insegna della correttezza, dell'uguaglianza e dell'equità. **Tuteliamo e valorizziamo le nostre persone, nel rispetto delle diversità e delle individualità di ciascuno, considerate una preziosa ricchezza da preservare e valorizzare.**

**Bilanciamento Vita-Lavoro:** Crediamo fermamente che l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata costituisca elemento determinante per la serenità e la performance delle persone. **Nella medesima prospettiva, promuoviamo il lavoro agile**

**Dopo queste premesse... IL FATTO:**

Erica (*nome di fantasia*) vive da anni un difficile disagio psicofisico. La sofferenza mentale può essere molto più forte di quella fisica. A volte, per liberarsi da questa sofferenza, si arriva anche al suicidio.

Nei 2 anni e mezzo di lavoro remotizzato per pandemia, *Erica* ritrova un equilibrio. Le malattie si azzerano rispetto al passato e aumenta ulteriormente la sua produttività.

Quando TIM decide di far rientrare i lavoratori in sede, rimane sorda alle richieste SNATER di prevedere un LA 5 su 5 su base volontaria, e tendenzialmente resta a gestire i casi di comprovata difficoltà.

*Erica* però è comprovata e ottiene il Telelavoro Gestionale concesso per motivi di salute fino al 30 giugno 23.

All'approssimarsi della scadenza, solo al pensiero del rientro, cominciano a riaffiorare ansie, preoccupazioni e disagi, certificati da uno specialista che prescrive il lavoro agile 5 su 5 e di evitare spostamenti con mezzi pubblici e/o privati.

*Erica*, contatta il gestore HR per fargli presente il disagio, inviargli il certificato e chiedere il proseguimento del LA agile 5 su 5.

Con totale assenza di empatia le viene risposto che il certificato non serve inviarlo perché tanto non verrà considerato ma che anzi si prepari a rientrare in sede.

Ma il gestore va oltre e le propone come soluzione un licenziamento incentivato.

La lavoratrice sconvolta e in lacrime ci contatta.

Chiediamo un incontro alle R.I. territoriali per denunciare l'inaccettabilità dell'accaduto e perché le si proroghi il telelavoro gestionale.

RI ascolta e prende tempo in attesa della proroga in materia di lavoro agile.

Ci rassicurano che a proroga firmata dal governo, *Erica* verrà fatta rientrare nella casistica dei Fragili e le verrà concesso lo S.W. 5 su 5

La legge viene approvata il 3 luglio, ma il gestore HR anziché contattare *Erica* per dirle non ti preoccupare, lavorerai da casa intanto fino a fine anno, la contatta solo per ritoccare al rialzo l'offerta per uscire da TIM. **Il messaggio è chiaro: Erica è indesiderata.**

Una persona in disagio psichico ha una ridotta intelligenza emotiva e una ridottissima capacità negoziale.

*Erica* si è sentita umiliata, respinta, indesiderata al punto che l'unica reazione possibile è stata quella di accettare e andarsene da questa azienda bipolare. Da un lato gli annunci digitali di un'azienda apparentemente inclusiva e attentissima alle persone, dall'altro la cruda realtà dei fatti.

**SNATER VENETO stigmatizza questo ignobile comportamento così come ha già fatto in diretta durante il Coordinamento Nazionale del 19 luglio u.s.**

<http://youtube.com/watch?v=1tna85Xj62c&feature=shareb>

Un Coordinamento in cui TIM ha unilateralmente deciso che 1000 colleghi di Enterprise, in via sperimentale faranno agile 5 su 5 fino alla fine di febbraio 2024 con la motivazione, già nota dal periodo pandemico, che in agile le malattie si riducono del 65% a beneficio dei KPI sulla produttività.

Cosa che SNATER sostiene da sempre a tutti i tavoli di Coordinamento dove abbiamo chiesto e chiediamo di prevedere l'opzione volontaria di un Agile 5 su 5. TIM ha sempre detto NO.

Adesso l'azienda cambia idea e si sveglia con questa sperimentazione per 1000 persone.

Al di là di quali siano le reali motivazioni che hanno spinto l'azienda a questo passo, **questa è la dimostrazione che lavorare in Agile 5 su 5 e bene si può fare.**

**Si può fare...per tutti...ma...NON PER ERICA.**

**Deplorevole il comportamento del gestore HR.**

**Deludenti le RI territoriali.**

**Totalmente incapaci di cogliere un'opportunità.**

**Lo terremo bene a mente.**