



Segreterie nazionali

Comunicato sindacale

CAPGEMINI

Continua la trattativa per ottenere uno smartworking corrispondente alle reali necessità di chi lavora

Nella giornata di ieri si è tenuto un nuovo incontro con l'Azienda per proseguire la trattativa sullo smart working. Purtroppo la proposta presentata dall'Azienda continua a non essere all'altezza delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori:

- A partire da settembre, **8 giorni di rientro al mese**, con l'obbligo di almeno **1 giorno a settimana in presenza**, ad eccezione del mese di agosto;
- **1 giorno di rientro al mese** per genitori con figli solo fino a 2 anni,
- **Facilitazioni** per caregiver e per lavoratori con disabilità;
- Per chi **vive lontano dalla sede: 4 mesi di tempo per trasferirsi** e trovare una sistemazione vicino al luogo di assunzione;
- Per i **lavoratori senza attività**: per i primi 15 giorni lo smart working prosegue regolarmente, dopo 15 giorni viene sospeso;
- **Nessuna fornitura di kit ergonomici** per i nuovi assunti.

Abbiamo quindi illustrato i criteri, più equilibrati e rispettosi delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori:

- **8 giorni di rientro sono troppi** e il vincolo settimanale toglie ogni flessibilità, i rientri devono essere concentrabili in un'unica settimana, per limitare impatti e spostamenti;
- Il limite dei **2 anni per la genitorialità** è troppo stretto e non tiene conto delle reali esigenze familiari, quindi la regola per la genitorialità deve essere estesa anche **per i figli oltre i 2 anni**;
- Devono essere stabilite facilitazioni concrete per **caregiver e lavoratori con disabilità**;
- **Per chi è stato assunto in sedi lontane dal proprio domicilio**, dare 4 mesi per "organizzarsi" non è una soluzione. Bisogna affrontare in modo serio, trovando soluzioni concrete;
- La gestione dei lavoratori **senza attività** appare **discriminatoria** e punitiva per qualcosa di cui i lavoratori non hanno colpa. Ci deve essere **parità di trattamento per i lavoratori senza attività**, anche affiancando percorsi di formazione e training on the job.

Il prossimo incontro è fissato per **l'11 aprile**, data in cui l'Azienda ci fornirà una risposta.

Noi continuiamo a ribadire la necessità di un accordo che sia davvero sostenibile, equo e, soprattutto, **corrispondente alle reali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori**.

Lo smart working non è un privilegio: è una modalità ormai strutturale che va regolata con equità e lungimiranza.

Lunedì 14 aprile si terranno assemblee in tutte le sedi per confrontarci insieme su quanto emerso e definire i prossimi passi.

FIM-CISL, Fiom-Cgil, UILM-UIL, FISMIC

Roma, 10 aprile 2025