



FOL : FACCIAMO IL PUNTO!

Lavorare in Smart Working non fa venir meno la necessità di lavorare su turni, né il peso che alcuni di questi hanno.

Lavorare in Smart Working non fa venire meno la necessità di organizzare la propria vita familiare, ma obbliga i lavoratori ad adeguare oppure a coniugare (spesso contemporaneamente) le esigenze familiari con il medesimo impegno profuso quando lavorano in sala.

Lavorare in Smart Working ha indubbiamente dei vantaggi, ma non è tutto oro quello che luccica: rispondere alle chiamate della clientela dal proprio appartamento alle 21, mentre il vicino del piano di sopra sta seguendo l'ultima puntata delle "lene" con il volume al massimo non è proprio l'ideale.

Nonostante tutto questo, in ogni caso, i lavoratori della FOL, hanno continuato a lavorare fornendo sempre il loro massimo apporto, senza mai lamentarsi.

Negli ultimi mesi, però, abbiamo riscontrato un aumento dei turni dal T5 in su, e questo anche se le sale sono incrementate di numero e sono state aumentate le competenze all'interno delle singole filiali.

Ad oggi l'azienda mette a disposizione un file contenente la distribuzione dei c.d. "turni estremi" (T1, T3 e T6 con Sabato e T9): noi chiediamo che il file sia implementato inserendo anche tutti gli altri turni e che siano visibili anche i turni di tutte le filiali online .

Vi è inoltre un altro aspetto che ci sta particolarmente a cuore.

Grazie allo Smart Working si è riusciti ad assicurare ai lavoratori una maggior tranquillità per quanto riguarda il contenimento del rischio contagio da CoVID-19, dall'altra parte però ci sono state delle ricadute economiche dovute alla mancata erogazione dei buoni pasto, ai maggiori costi sostenuti per le utenze (gas, energia elettrica) etc.: chiediamo all'azienda di rivedere le proprie posizioni, così come hanno fatto altre datori di lavoro in Italia, riconoscendo i buoni pasto o dei contributi forfettari.