



---

Il 22 Settembre scorso le OOSS hanno incontrato la Delegazione Aziendale per cercare di chiudere l'accordo sullo Smart Working, primo degli argomenti che fanno parte del CIA insieme a Inquadramenti e Reperibilità. Nel corso dell'incontro le OOSS hanno ribadito e rivendicato con forza le più che legittime e ragionevoli richieste fatte nel corso degli ultimi mesi tra cui ricordiamo:

- ◆ riconoscimento del Buono Pasto anche retroattivo per il periodo di Remote Working
- ◆ contributo per le spese di gestione sostenute
- ◆ riconoscimento alla disconnessione
- ◆ applicazione flessibilità e orari
- ◆ divieto di imposizione di giornate di SW per ragioni aziendali
- ◆ volontarietà nella scelta delle giornate anche per il personale turnista
- ◆ immutata fruizione delle ferie e delle spettanze
- ◆ fornitura di strumenti aziendali per la connessione

Pur avendo trattative serrate NULLA DI TUTTO CIÒ, nelle forme da noi proposte, è stato preso in considerazione dall'Azienda la quale, invece, ha presentato una sua controproposta, irricevibile per la sua distanza dalle basi di trattativa da noi rappresentate. Non ci è stato quindi possibile sottoscrivere un accordo collettivo sul tema.

Come rappresentanti dei lavoratori abbiamo il dovere di tutelare l'interesse dei lavoratori medesimi sotto tutti i punti di vista: le proposte ad oggi fatte dall'Azienda su tutti gli ambiti del Contratto Integrativo Aziendale non sono migliorative rispetto al CCNL Credito, che recentemente ha normato il 'lavoro agile' per il settore, tranne che per una modestissima compensazione economica dei ticket. Anzi in alcuni casi potrebbero determinare delle condizioni che noi valutiamo peggiorative.

Ci preme ricordare a tutti voi che l'Azienda avrebbe potuto e potrebbe in qualunque momento sottoscrivere un accordo individuale di Smart Working con ciascun lavoratore, come prevede la legge, senza necessariamente aver firmato alcun accordo con le OOSS; pensiamo che una delle ragioni principali per cui ha cercato l'accordo con i Sindacati risieda nel fatto che senza accordo collettivo aziendale non può avere accesso a sgravi o contributi che la normativa di legge prevede per le Aziende che hanno almeno il 70% della popolazione aziendale in Smart Working.

Come risulta dalle rassegne stampa, seppur nelle difficoltà che hanno colpito tutta la Nazione, la nostra azienda, grazie al lavoro di tutti noi, ha superato brillantemente il periodo del lock-down, il mercato azionario la premia e continua a fatturare, come ogni anno, milioni di euro riconoscendo al proprio management stipendi e remunerazioni a vario titolo, ai livelli più alti di settore e non solo. Eppure essa continua a proporre un modello di politiche volto a dare riconoscimenti minimi alla maggior parte dei dipendenti in una logica di disuguaglianza

che di fatto accresce continuamente. In questo senso noi riteniamo invece che gli accordi di Secondo Livello siano anche lo strumento attraverso il quale le Aziende dovrebbero ridistribuire ai dipendenti quella ricchezza prodotta che è frutto del lavoro di TUTTI.

Nella fattispecie, non comprendiamo perché il lavoro agile che, dalle statistiche fa emergere maggior produttività e minori costi nelle Aziende e contribuisce a fornire miglioramenti sociali e ambientali, non debba essere valorizzato alla pari della giornata in ufficio (monetizzando il ticket o attraverso buono acquisto di pari valore); non capiamo perché debbano ricadere sul lavoratore responsabilità e oneri di sicurezza fisica e organizzazione tecnica, dovendo provvedere in proprio a connessione, utenze e postazioni ergonomiche. Il fatto di “liberare” il tempo del viaggio deve implicare necessariamente questa contropartita? A questo proposito ci preme sottolineare come alcuni oneri a carico dei colleghi rimangano comunque anche con lo SW, come ad esempio i titoli di viaggio mensili/annuali per recarsi sul posto di lavoro: anche quando si è in Smart Working vengono pagati ugualmente, questo a fronte di un maggior carico di costi a carico del dipendente quando lavora da casa (elettricità, riscaldamento/condizionamento, connessione ecc.)

Ci auguriamo che l'Azienda possa ripensare all'intero impianto di CIA da lei proposto, con la finalità di raggiungere un equo e congruo Accordo di Secondo livello in particolare sul SW anche in ragione dell'apprezzamento mostrato dai colleghi verso questa modalità ed in ragione delle difficoltà che permangono ancora al momento e coinvolgono tutti.

Le OO.SS rimangono disponibili, anche con il supporto i Rappresentanti Territoriali e Nazionali, alla prosecuzione di un costruttivo confronto su questo e su tutti i temi che sono all'attenzione reciproca che possano portare dei miglioramenti concreti ai trattamenti relativi alla contrattazione integrativa interna.