

**NO ACCORDI PEGGIORATIVI!!!**

COME AGGIORNARE L'ACCORDO SMART WORKING:

INSERIRE L'AUMENTO DEI GIORNI DI SW MANTENENDO TUTTI I DIRITTI (TICKET COMPRESI)

Da mesi stiamo discutendo con l'azienda di Smart Working, per recepire correttamente l'aumento dei giorni previsti nell'accordo.

Il punto di partenza però non è fare un accordo "nuovo", ma solo adeguare l'Accordo Sindacale Smart Working del 2018 che, privo di scadenza, è tuttora vigente.

Infatti abbiamo concordato la seguente premessa con l'azienda: *"Il presente testo riporta in formato di Testo Unico le previsioni dell'Accordo Sindacale Lavoro Agile del 10 luglio 2018 con le integrazioni e modifiche apportate dalle Parti a conclusione dell'iter di sperimentazione previsto dall'accordo stesso".*

L'accordo 2018 ha funzionato e funziona bene (infatti tutti noi oggi stiamo ancora lavorando in SW in base a tale accordo), ed è fondamentale, **perché contiene principi e diritti già conquistati e quindi da non rimettere di nuovo in discussione:**

♦ PER LAVORARE A CASA NON È NECESSARIO DOVER LAVORARE DI PIÙ

L'impostazione generale dell'Accordo in vigore è riassumibile nella formula **lo SW non muta diritti e doveri del lavoro in presenza, ma lavori da casa**, e tale impostazione non va minimamente mutata o alterata.

In questa trattativa abbiamo contrastato -e contrasteremo sempre- ogni tentativo di introdurre subdolamente il lavoro "ad obiettivi" come obbligo contrattuale del lavoratore.

Siamo lavoratori dipendenti con un orario di lavoro, e con lo SW non diventiamo certo lavoratori a cottimo (e così prevede l'accordo vigente).

♦ L'ACCORDO INDIVIDUALE DEVE RIMANERE "BLINDATO" E UGUALE PER TUTTI

L'Accordo Sindacale prevedeva in allegato -e come propria parte integrante-, il format dell'Accordo Individuale, uguale per tutti e non individualizzabile "ad personam".

Nella trattativa abbiamo rigettato anche la richiesta aziendale di scollegarlo dall'Accordo Sindacale, decisione che renderebbe il testo mutabile dall'azienda: è fondamentale che l'Accordo Individuale rimanga "allegato e parte integrante" perché resti invariabile ed uguale per tutti, per evitare l'eventualità dell'inserimento di clausole non consone, quali gli "orari allargati fino alle 21:30" (come successo nel 2020 con Prime 2.0).

Ricordiamo che l'Accordo individuale rappresenta un'estensione del proprio contratto di lavoro e pertanto stabilisce legalmente i diritti e doveri del singolo lavoratore che lo sottoscrive: quindi tale testo deve essere uguale per tutti ed approvato dalle Organizzazioni Sindacali proprio per la tranquillità di tutti (e così prevede l'accordo vigente).

♦ **PER AUMENTARE I GIORNI DI SWBASTA AGGIORNARE QUELLA PARTE: NON È PER NULLA NECESSARIO CAMBIARE LE ALTRE REGOLE (ANCHE DEL TICKET)**

L'accordo prevede già un apposito meccanismo di auto-aggiornamento (tramite "test") per l'aumento dei giorni di SW, da stabilizzare con successiva integrazione all'accordo: e proprio questo si sta facendo.

Ma l'aggiornamento della quantità di giornate al numero STABILITO DALL'AZIENDA non deve però passare da uno scambio con altri diritti:

- QUANTITÀ DI SW:

la quantità di giornate in quanto aspetto collegato all'organizzazione aziendale, è stato deciso dall'azienda, che lo ha anche testato dichiarando che tale quantità (20% filiali; 40/30% commerciali esterni; 50% altri) è considerata corretta per la nostra realtà!

L'Accordo Sindacale su questo punto recepisce la decisione aziendale, regolandola in corrispondenza alle norme e all'equità tra i lavoratori: di certo non deve concedere null'altro in cambio di una scelta già presa dall'azienda.

- Numero di Buoni Pasto:

l'accordo 2018 stabilisce che **l'erogazione del BP nelle giornate Smart sia regolato dalla stessa normativa delle giornate in presenza: che prevede un contributo pasto per ogni giornata con pausa pranzo.**

Le trattative con l'azienda si sono dunque arenate principalmente su un punto "accessorio": IL NUMERO TICKET IN SMART: **l'azienda adesso pretenderebbe di diminuirne il numero!!!!**

Come Fisac/CGIL continueremo a chiedere che venga riconosciuto un ticket per ogni giorno di Smart Working (anche per Milano), perché sono giornate di lavoro esattamente come quelle in presenza, e perché così prevede la norma attuale^[1]

Oltre che per un aspetto squisitamente economico (stiamo parlando dei soldi dei lavoratori) questo punto dirimente anche per una questione di principio:

accettare di limitare il numero di ticket -come chiede l'azienda e senza alcuna contropartita- significherebbe derogare in peggio i trattamenti previsti dagli attuali Accordi Sindacali attualmente vigenti (sui ticket Accordo di Allineamento 2010, art 5; e accordo SW del 2018).

[1] NOTA per MILANO SEDE.

In realtà però questo non è avvenuto nei confronti dei lavoratori di Milano (e soltanto loro), ai quali sono stati riconosciuti meno ticket delle giornate di SW: come Fisac abbiamo chiesto all'azienda la "ratio" normativa di questo trattamento differente, ma l'azienda non ci ha fornito alcuna spiegazione condivisibile. Ci siamo riservati di valutare dal punto di vista legale la scelta aziendale dopo il rinnovo dell'accordo Smart Working.

Rimarchiamo che l'attuale normativa sui ticket non prevede "giornate buco" nel riconoscimento del contributo del pasto:

il lavoratore ha diritto, a seconda di dove lavora nel giorno con pausa pranzo:

1. al rimborso del pasto: se in trasferta;
2. alla mensa: se si trova presso una sede aziendale con mensa;
3. ad un ticket: in tutti gli altri casi!

Adesso l'azienda propone di cambiare questa normativa: inserendo un limite al numero di Buoni Pasto in SW inferiore alle giornate fruibili per tutti i lavoratori al 50% di SW!

Riteniamo che **come sindacati non possiamo, non abbiamo il diritto di prendere decisioni così palesemente peggiorative di normative vigenti senza prima interpellare i lavoratori interessati:**

E FARLO IN ASSEMBLEE PUBBLICHE,

in cui prima si spieghino le problematiche e lo stato della trattativa, poi si dia la possibilità ai lavoratori di chiedere ogni chiarimento ritengano necessario: e, solo a questo punto, si potrà raccogliere la scelta dei lavoratori tra firmare tale rinuncia o aumentare insieme la pressione sull'azienda.

Proprio come facemmo insieme ai lavoratori di filiale nell'assemblea dei 350 per Prime2 sugli orari serali, con ottimi risultati finali per i lavoratori.

PRIMA DI CEDERE DIRITTI ACQUISITI DEI LAVORATORI, I LAVORATORI VANNO INFORMATI E MESSI IN CONDIZIONI DI DECIDERE COSA FARE COME COLLETTIVITA'

Come Fisac/CGIL ci impegniamo a non sottoscrivere un eventuale peggioramento dei trattamenti ticket senza prima interpellare i lavoratori tutti ma, in particolare, quelli che ci andrebbero a perdere.

Mercoledì 16 giugno 2022

I rappresentanti sindacali Fisac-CGIL Agos Ducato