



LAVORO FLESSIBILE QUANDO E' UN DIRITTO E VA TUTELATO

In questi mesi di emergenza ognuno di noi ha visto le proprie abitudini di vita stravolte, modificate o anche solo per certi versi rallentate. Ci si sposta il meno possibile, e per le OOSS diventa più difficile intercettare le singole esigenze dei lavoratori, ma questo non ci ha impedito di trovare nuove modalità per intensificare il nostro impegno. Ogni giorno, nel nostro lavoro, come tutti anche noi accettiamo la sfida. Si è aperto però sempre più il divario tra chi lavora in strutture e/o uffici centrali ed ha potuto tutelarsi, quantomeno dal punto di vista sanitario, grazie allo smartworking, e chi è rimasto nelle filiali, a contatto con clienti e colleghi anche nelle fasi più difficili della pandemia. C'è chi, poi, tra i lavoratori si trova più in difficoltà di altri, tra questi *i genitori* che hanno dovuto far fronte alla chiusura delle scuole ed affrontare spesso *"in solitudine"* tutte le difficoltà talvolta aggravate da problematiche di figli con disabilità. Spesso la narrazione televisiva e la cronaca hanno dimenticato di ringraziare chi ha continuato a lavorare in banca, permettendo all'economia il suo flusso di "quasi normalità".

Il grazie a tutte le colleghe ed i colleghi, per chi ha dimenticato il loro lavoro, è dovuto ed arriva anche e prima di tutto dal sindacato che li rappresenta: GRAZIE E COMPLIMENTI!

Ora però siamo in Fase 2 e la ricerca di una *"nuova normalità"* non è così facile ed in questa fase più che mai ricordiamo a tutti che **i "nuovi diritti", nati nella Fase 2 Covid sono diritti a tutti gli effetti e come tali devono essere rivendicati e resi esigibili.**

Ci riferiamo in particolare alla tutela della genitorialità e diritto al lavoro agile.

L'11 giugno è stato firmato un accordo tra le OOSS e ISP finalizzato a normare questa particolare situazione. Per tutelare al meglio le situazioni di maggiore fragilità di colleghe e colleghi che si trovano oggi più che mai nell'esigenza di conciliare vita lavorativa e familiare.

Ricordiamo perciò a tutti che:

- Il lavoro agile o Smartworking è una modalità di lavoro che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro **è quindi a tutti gli effetti prestazione lavorativa, non sono ferie o permessi retribuiti.**
- Il lavoro agile non costituisce variazione dell'**orario di lavoro** individuale e della relativa collocazione temporale.
- Non prevede lo svolgimento di prestazioni aggiuntive oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario): c'è il diritto alla disconnessione.

In questa fase in via straordinaria e fino al 30/09/2020:

- Viene **GARANTITA** la possibilità di adesione al Lavoro Flessibile a **TUTTI** i dipendenti del Gruppo con figli di età inferiore ai 14 anni **(per tali si intendono i nati dal 1° gennaio 2006 in poi) in TUTTI I RUOLI E TUTTE LE MANSIONI.**
- I colleghi, se richiesto, hanno diritto alla fruizione di **ALMENO UNA GIORNATA** di Lavoro Flessibile **da casa a settimana.**
- Le giornate di cui sopra dovranno essere pianificate e preventivamente autorizzate dal Responsabile dell'unità organizzativa.
- Per il personale operante presso le filiali **della rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking la programmazione dovrà permettere l'apertura della filiale** di appartenenza e l'operatività di tutte le componenti: operatività che può essere svolta in lavoro flessibile, in questo caso resta il vincolo dell'apertura al pubblico **(sono sufficienti due persone)**
- Laddove possibile potrà essere valutata la concessione di **ULTERIORI GIORNATE.**

SEGNALATECI pertanto le situazioni che vadano a ledere i DIRITTI previsti dall'accordo, affinché possiamo intervenire con tempestività.

Con l'augurio di una buona estate e un buon lavoro a tutti.

Verona, 5 agosto 2020

***Le organizzazioni sindacali di Verona
Gruppo Intesa Sanpaolo***

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN