



## L'ARIA CHE TIRA E

# QUELLO CHE CI ASPETTIAMO DALLA TRATTATIVA SULLO SMART WORKING

Con l'autunno alle porte e la crisi energetica che incombe sul Paese a settembre entrerà nel vivo, sul tavolo di Gruppo, la trattativa sullo smart working.

In assenza di decreti di proroga e in attesa di concordare, attraverso la contrattazione aziendale, le nuove regole in tema di SW, non cambiano le previsioni per il mese di settembre.

Il "piatto" smart working è senza dubbio un "piatto ricco" per l'Azienda e per quello che ci riguarda si deve ragionare anche per una redistribuzione a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori del nostro Gruppo che dovranno affrontare il caro bolletta.

Ma quali sono i riferimenti normativi e di indirizzo in vigore oltre alle disposizioni di legge?

Partiamo dalla contrattazione aziendale ferma ai contenuti di un accordo assolutamente innovativo del 10/12/2014, quando di smartworking nel nostro settore nemmeno si ragionava, che definisce nel limite di 8 le giornate mensili effettuabili in sw da casa.

Successivamente, con il rinnovo del CCNL del 2019, lo smartworking è entrato nella contrattazione nazionale ed è normato dall' Art.39 "Lavoro agile":

*"Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, **salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.**"*

Il "**PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE**" sottoscritto dalla **CGIL** il 7/12/2021 con Governo e parti datoriali, definisce le regole generali per il corretto utilizzo dello smartworking, e riconosce alla contrattazione aziendale ampi margini di iniziativa negoziale.

Intesa San Paolo è fortemente interessata a rendere organica questa modalità lavorativa perché se da un lato aumenta la produttività, dall'altro consentirà di procedere ad una riorganizzazione degli immobili in un'ottica strutturale di abbattimento dei costi.

Le Lavoratrici e i Lavoratori dal canto loro hanno preso dimestichezza con questa modalità lavorativa e, in gran parte, ne apprezzano i benefici in termini di riduzione della mobilità e maggiore conciliazione; infatti chi ha lavorato prevalentemente in smartworking vorrebbe continuare a farlo, per almeno 3 giorni alla settimana.

La trattativa che si aprirà nasconde delle insidie perché l'Azienda nel presentare la sua "piattaforma" non ha fatto chiarezza sul processo di riorganizzazione generale sottostante.

Tuttavia, riteniamo urgente, sulla spinta delle richieste che ci arrivano da tante Colleghe e Colleghi, cominciare a ragionare e portare al centro del confronto questi aspetti:

- definire prioritariamente la partita economica dei buoni pasto/ristori;
- indicare, anche attraverso il supporto del tavolo RLS, la dotazione necessaria per svolgere l'attività lavorativa da casa.
- stabilire un numero minimo di giornate di sw richiedibili da tutti, anche dalla Rete;
- implementare ulteriormente le giornate di sw in funzione dell'attività svolta, ragionando su gruppi di lavoratori omogenei, es. Strutture centrali, Filiale Digitale, DSI;
- implementare gli Hub aziendali su tutti i territori a favore di chi ha difficoltà a lavorare da casa;
- definire le regole di applicazione, tempi, luoghi e modi di svolgimento dell'attività, con particolare attenzione al diritto alla disconnessione ma anche alle previsioni di rientro in ufficio per disservizio tecnico;
- prevedere soluzioni per venire incontro a esigenze trasversali, in un'ottica di inclusività, prestando attenzione alle fragilità, ai carichi familiari, alla mobilità e ai part time.

E' bene ricordare che la legge stabilisce il principio di volontarietà di adesione del singolo allo sw e consente all'Azienda di procedere anche per il tramite accordi individuali.

Riteniamo che la strada dell'accordo individuale sia particolarmente rischiosa in quanto, essendo a discrezione aziendale, produrrebbe una radicalizzazione e una parcellizzazione ulteriore delle differenze di trattamento che già esistono nel Gruppo.

La **Fisac Cgil** può e deve ricercare in questa trattativa delle soluzioni negoziali innovative, esercitando il suo ruolo di collettore delle diverse esigenze, sempre in un quadro di equità. Le modifiche dell'organizzazione del lavoro e l'aumento della produttività correlata all'uso dello smartworking devono portare a una redistribuzione a favore di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo, sia in termini di salario che di migliori condizioni vita -lavoro.

**FISAC CGIL AREA EMILIA EST INTESA SANPAOLO**