WORKING E ALTRE FLESSIBILITÀ

Aggiornamento ragionato delle informazioni disponibili

Aree Napoli e Campania

Smart Working

Le due modalità di adesione allo SW

La fruizione dello **SW** può avvenire sulla base dell'**accordo del 2014** oppure mediante la sottoscrizione dell'**accordo individuale**. L'accordo individuale **può essere sottoscritto** in qualsiasi momento, **anche dopo il 31 gennaio 2022**, ma dispiega i suoi effetti solo dal momento della sottoscrizione.

Aspetti comuni tra Accordo 2014 e Accordo Individuale che non sono cambiati

- L'adesione allo SW **può essere revocata in qualsiasi momento dal singolo collega**, e anche l'azienda si è riservata la medesima facoltà. In entrambi i casi è previsto un preavviso di 30 giorni.
- In nessun caso è previsto un qualsiasi **obbligo di fruizione** di giornate di SW.
- **Non sono previsti riproporzionamenti** delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle SVL.
- Il **lavoro in Hub** o presso clienti è considerato a tutti gli effetti **lavoro in presenza** e non incide in alcun modo sullo SW.
- La fruizione delle giornate di SW è comunque **subordinata all'approvazione** del proprio Responsabile.

Non viene garantito un rispetto paritario tra le esigenze di servizio e quelle del collega.

- È prevista la possibilità di **spegnimento dei dispositivi aziendali** al termine del proprio orario di lavoro.

Non viene garantito un reale diritto alla disconnessione.

Aspetti comuni tra Accordo 2014 e Accordo Individuale che sono cambiati a seguito della trattativa

- Le **giornate di SW** riconosciute a seguito di **provvedimenti legislativi** ai **colleghi "fragili"** (ad esempio la proroga dello SW fino al 31 marzo 2023) **non vengono decurtate** dai loro massimali annui.
- **Lo SW è compatibile con il 4x9:** si può lavorare contestualmente in 4x9 e in SW senza che questo determini riproporzionamenti sul montante massimo di giornate di SW a disposizione del singolo collega.
- Viene erogata un'indennità sotto forma di Buono Pasto di **3€ per ogni giorno di SW "da casa"**. In caso di SW in Hub o da Cliente il buono pasto è pieno.

Non è prevista l'erogazione del Buono Pasto pieno oltre a specifici ristori per le maggiori spese.

- È stata avviata la **sperimentazione** in circa 200 filali (In Campania: Orta di Atella, Sorrento, Pozzuoli, Nocera Inferiore, Marano di Napoli 02, Aversa Exclusive, Salerno Imprese) del **cosiddetto "diritto minimo"** per tutti di un giorno di SW al mese.

Il coinvolgimento della rete in una reale fruizione dello SW è totalmente insufficiente.
È importante ricordare che questa sperimentazione NON riassorbe in alcun modo la possibilità di ottenere più giorni al mese di SW anche in filiale.

Differenze specifiche tra Accordo individuale e Accordo 2014

	Accordo individuale	**Accordo 2014**
Limiti massimi di fruizione	120 giorni annui (140 per Filiale Digitale, Turnisti, DSI) con maggiorazioni per i colleghi fragili o con particolari patologie.	8 giorni al mese.
Limiti di fruizione consecutiva	Si possono effettuare fino a 30 giorni di SW consecutivi, con obbligo di rientro di almeno un giorno al termine di ciascun periodo.	Massino 8 giorni consecutivi per ciascun mese.
Anzianità minima	Non è prevista un'anzianità minima.	Per accedere allo SW occorrono almeno tre anni di anzianità di servizio.
Trasferimenti	L'adesione allo SW non decade in caso di trasferimenti.	L'adesione allo SW decade in caso di trasferimenti.
Part Time verticali o misti	50% dell'orario individuale (calcolo approssimativo: moltiplicare il numero delle proprie ore di lavoro settimanale per 52 (il numero convenzionale di settimane di un anno) e dividere per 2 (il 50%).	40% dell'orario individuale (calcolo approssimativo: moltiplicare il numero delle proprie ore di lavoro settimanale per 52 (il numero convenzionale di settimane di un anno) e calcolare il 40%.
Part Time Orizzontali	Medesimi massimali previsti per i colleghi a Tempo Pieno.	8 giorni al mese.

Formazione flessibile

- Il **passaggio da 4 a 6 giorni di formazione flessibile fruibile come diritto non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW**. Le giornate previste sono un massimo di 8, ma la concessione delle ultime due è una facoltà aziendale e non un obbligo.

L'azienda si è rifiutata di considerare tutte le 8 giornate di formazione Flessibile con un diritto individuale del singolo collega.

- Le giornate di Formazione flessibile sono sempre **aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW.

4x9

- **L'adesione è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW**. Può essere fatta in tutte le Direzioni e in Rete nelle 12 filiali sperimentali (in Campania Napoli Merliani).

Come già visto per lo SW, anche per il 4x9 il coinvolgimento della Rete è totalmente insufficiente.

- L'adesione al 4x9 **non comporta l'automatico accoglimento da parte dell'azienda** che ha tre mesi di tempo per valutare e accettare o respingere la richiesta.

Già in fase di valutazione della richiesta di adesione l'azienda esercita una discrezionalità assoluta.

- L'adesione al 4x9 **può essere revocata in qualsiasi momento dal sir** riservata la medesima facoltà. In entrambi i casi è previsto un preavv
- L'adesione **non comporta comunque nessun obbligo di effettiva fru**
- Si possono **alternare** settimane di 4x9 ad altre con orario "tradizionale" (5x7,5).
- Il giorno aggiuntivo in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa può essere **fisso o variare** in alcune settimane rispetto ad altre.
- Le settimane di 4x9, nonché i giorni di mancata prestazione devono **pianificati su #people** tendenzialmente su base mensile**. Il responsabile può intervenire per modificare d'ufficio la pianificazione.**

> *Come per lo SW e la fase di adesione al 4x9, neanche in fase di fruizione viene garantito un rispetto paritario tra le esigenze di servizio e quelle del collega.*

- La fruizione o meno di settimane di **4x9 non ha effetti** sulla maturazione dei **diritti pensionistici**.
- La fruizione o meno di settimane di **4x9 non ha effetti** sul montante delle **ferie maturate** nell'arco dell'anno, mentre può averne sulla fruizione: la fruizione di ogni giornata singola (o comunque inferiore alla settimana) e intera verrà scaricata come singola, per la fruizione di ogni settimana intera verranno scaricati 5 giorni e la fruizione a ore avverrà in base alle ore effettivamente fruite volta per volta.
- Per **ogni settimana di 4x9 fruita** i colleghi delle Aree professionali maturano **30 minuti in meno di riduzione di orario annuale** (le 23 ore di banca delle ore), che verranno "scalati" l'anno successivo.
- Può aderire al 4x9 solo il **personale con orario pieno** ordinario di 37,5 ore settimanali.
- **Il 4x9 è compatibile** con lo **SW** e con la **flessibilità giornaliera** di inizio lavoro tra le 7,00 e le 10,00.
- Non vi sono ancora stati pronunciamenti formali dell'azienda, ma le normative vigenti lasciano presuppore che per le settimane di 4x9 verranno erogati **soli 4 buoni pasto**.

Flessibilità giornaliera inizio lavoro

- La **flessibilità individuale di inizio lavoro tra le 7,00 e le 10,00 (sia in presenza che in SW), non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW**.
- La flessibilità è riconosciuta - fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio - a **tutti i colleghi a Tempo Pieno** che non operano in turni e **non prevede adesioni o pianificazioni preventive**.
- Il singolo collega **può variare** l'orario di inizio lavoro anche ogni giorno
- La flessibilità di inizio lavoro è **compatibile** con la riduzione in via continuativa a **mezz'ora della pausa pranzo**.
- La flessibilità dell'inizio dell'attività lavorativa **può essere revocata individualmente** dal Responsabile con un solo giorno di preavviso.

> *Come per lo SW e il 4x9, neanche in questo caso viene garantito un rispetto paritario tra le esigenze di servizio e quelle del collega.*

- I colleghi a **Part Time sono esclusi da questa forma di flessibilità** e possono aderire, in fase di passaggio dal Tempo Pieno al Part Time, solo alla flessibilità giornaliera di 30 minuti.

> *Alle varie e pesanti discrezionalità aziendali si aggiunge un'ingiustificata penalizzazione per i colleghi a Part Time.*