



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



CONTINUA LA TRATTATIVA SULLO SMART WORKING

Lo scorso venerdì 5 novembre si è tenuto tra le OO.SS, con il supporto dei Segretari Territoriali/Nazionali e l'Azienda un nuovo incontro per proseguire nella negoziazione sullo Smart Working al fine di raggiungere un'intesa tra le parti.

Le proposte ribadite dalle OO.SS. in modalità unitaria all'Azienda sono le seguenti:

- Che l'accordo abbia validità sperimentale dal 1 Gennaio 2022 con una durata di 12 mesi a prescindere dalla eventuale nuova proroga dello stato d'emergenza dovuta alla pandemia.
- Che ogni 3 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo vi sia un incontro di verifica per recepire eventuali modifiche di legge e di contratto sul lavoro Agile e in generale per verificare l'accordo stesso e la sua applicazione.
- Che l'adesione all'accordo sia esclusivamente su base volontaria (come previsto dalla legge) e con diritto di recesso per entrambe le parti con un preavviso di 30 giorni
- Che le giornate in SW siano gestite in linea con quanto stabilito dal CCNL, che prevede 10 gg al mese con la possibilità di effettuare più giornate consecutive (anche intera settimana lavorativa), e compatibilmente a provate esigenze di servizio stabilite in accordo col proprio responsabile
- Che la fornitura di strumenti di lavoro sia a carico dell'azienda e comporti :
 - pc portatili per tutti i dipendenti
 - e su richiesta del dipendente : monitor, tastiera, mouse, webcam e rialzo per portatile ed eventuale sedia ergonomica
- Che possa essere erogato un contributo aziendale volto a mitigare i costi aggiuntivi della fruizione dello SW, in particolare quelli per la connessione
- Che la modalità di prestazione lavorativa in SW non comporti alcuna mutazione dell'orario di lavoro rispetto ai dettami del CCNL e del CIA in vigore.
- Che l'attività di SW possa essere svolta presso la residenza, il domicilio del lavoratore e anche gli HUB aziendali o altro luogo idoneo per riservatezza e sicurezza, escludendo i luoghi pubblici o aperti al pubblico
- Che sia sancito il diritto alla disconnessione nel rispetto dei limiti massimi di lavoro giornaliero e settimanale nonché dei tempi di riposo previsti dalla legge, e dal CCNL e dagli accordi di secondo livello.
- Che La programmazione della turnistica non dovrà, in alcun modo, differenziare i lavoratori che aderiscono allo SW e coloro che non aderiscono.
- Che l'accordo non abbia nessun riferimento in tema di valutazioni e ferie in deroga/modifica di quanto previsto dal CCNL



Inoltre abbiamo lavorato a far sì che complessivamente i termini dell'accordo portino ad un'applicabilità dell'accordo stesso alla più vasta platea di colleghi possibile evitando questioni discriminatorie ed esclusive

Il dialogo tra le Parti è risultato complessivamente costruttivo, anche perché ha posto la dovuta attenzione su fondamentali aspetti normativi e di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, nonostante persistano ancora alcune importanti differenze soprattutto di natura economica. In questo senso, pur apprezzando l'apertura aziendale sul riconoscimento del buono pasto, daremo con più forza possibile seguito alla richiesta di avere un contributo aziendale per il costo aggiuntivo a carico dei lavoratori che effettuano la prestazione in smart working, anche in considerazione dell'aggravio di spese che i lavoratori sostengono da tempo lavorando in remote working e rispetto ai vantaggi in essere sulla deducibilità legata a possibili rimborsi ai dipendenti.

Quindi le OO.SS. continueranno a trattare con l'Azienda, portando avanti le proprie richieste, con l'auspicio che queste possano trovare accoglimento da parte delegazione aziendale, in modo da arrivare a definire un soddisfacente accordo sindacale.

Le OO.SS. del Gruppo Nexi