



GRUPPO MEDIOBANCA

Smart working: Facciamo chiarezza

Care/i colleghe/i,

come ben sapete a marzo scadrà l'accordo sullo smart working e dovremo affrontare le trattative per il rinnovo.

Vogliamo innanzitutto inquadrare la questione ricordando a tutti cosa prevede il nostro CCNL di categoria in relazione alla materia in parola:

“La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell’orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l’orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL. La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all’azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. 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.”.

Secondo noi, ad oggi, ci sono troppi limiti che comportano una difficile fruizione del lavoro agile, a titolo di esempio:

- limite massimo di 8 giornate mensili
- limite massimo di 2 giornate settimanali nel quadro complessivo delle 8 giornate mensili
- esclusione delle filiali territoriali
- Impossibilità di recuperare le giornate di smart working ricadenti nelle settimane di ferie o nei giorni di malattia

L’azienda inoltre ha introdotto un sistema di pianificazione delle giornate di smart che rendono lo strumento molto rigido e poco flessibile.



GRUPPO MEDIOBANCA

Stante le considerazioni finora espresse ci teniamo a precisare che la posizione della FABI del Gruppo Mediobanca è semplice e chiara: il nuovo accordo sullo smart working dovrà essere incentrato sulle regole definite dal CCNL, con l'obiettivo di rendere la modalità di lavoro agile più flessibile.

Ovviamente, proveremo ad introdurre anche miglioramenti economici.

In ogni caso non esiste soltanto lo smart working per migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti; si possono, se si ha la volontà di farlo, trovare soluzioni alternative, in particolare modo per tutti quei colleghi la cui mansione non è compatibile con lo smart working; ad esempio, per iniziare, sarebbe un gesto di attenzione nei confronti di chi lavora nelle filiali Compass, ridurre ad un ora la pausa pranzo, oggi obbligatoriamente di un'ora e mezza, al fine di anticipare alle 17:30 il termine dell'orario lavorativo.

Pertanto, ci presenteremo al tavolo negoziale sposando tale impostazione convinti che la sola proroga a tempo indeterminato dell'attuale accordo non sia più rispondente ai bisogni dei colleghi.

Vi terremo costantemente aggiornati sugli sviluppi.

Coordinamento Fabi Gruppo Mediobanca