



## SMART WORKING

Nel corso degli incontri con l'azienda sulle ricadute organizzative del Covid-19, siamo stati informati in merito all'evoluzione nell'utilizzo dello smart working, particolarmente intenso all'interno del Gruppo Credem a partire dall'avvio del "lock down" (sia pure con situazioni diversificate tra Uffici Centrali e Rete), per limitare le presenze sui luoghi di lavoro, gli spostamenti fisici e le connesse occasioni di contagio.

Ricordiamo che il nuovo CCNL del Credito ha normato, per la prima volta su base collettiva, l'uso di questo strumento, secondo alcune linee guida:

- Volontarietà da parte del lavoratore
- Compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive
- Durata della prestazione entro i limiti giornaliero/settimanale, nel rispetto delle pause e dei riposi previsti dal CCNL, di massima in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza
- Diritto di disconnessione
- Numero massimo di 10 giornate al mese, salvo diverse intese aziendali o di gruppo
- Invarianza sostanziale del potere direttivo e disciplinare aziendale, nonché dei diritti e doveri dei lavoratori, compresi i diritti sindacali.

In vista dell'originaria scadenza a fine luglio per l'utilizzo emergenziale di tale strumento, l'azienda ha inviato a molti colleghi una comunicazione contenente le norme per lo smart working "ordinario" a tempo indeterminato. Tale contratto, necessario per formalizzare la prestazione di "lavoro agile" e il relativo consenso del lavoratore, necessita a nostro avviso di alcune integrazioni, con particolare riguardo al riconoscimento del lavoro straordinario.

Essendo stata nel frattempo approvata in Parlamento la proroga al 15 ottobre della legislazione emergenziale, lo smart working potrà ancora essere applicato anche in assenza di accordi individuali, sempre a condizione che vi sia compatibilità con le caratteristiche della prestazione.

Nel corso dei prossimi mesi, auspicando che si creino le condizioni sanitarie per la cessazione definitiva dell'emergenza Coronavirus, avremo tempo e modo per ricercare la condivisione aziendale su un'intesa, a livello di Gruppo, che possa meglio definire alcuni aspetti specifici del lavoro agile "ordinario" a tempo indeterminato, quali ad esempio il riconoscimento delle maggiori prestazioni lavorative, l'utilizzo per la formazione a distanza, l'adibizione promiscua con altre modalità della prestazione come le missioni, le necessità particolari di carattere personale/famigliare della persona ecc ...

Reggio Emilia, 4.08.2020

Segreteria di Coordinamento Credem  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN