



Ma perché l'azienda non applica il CCNL del 2019??

Questa è la domanda che ci stanno rivolgendo tanti colleghi a proposito del mancato adeguamento delle giornate fruibili in SW, che il CCNL del 2019 (art 39) ha previsto *"nel limite massimo di dieci giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali e di gruppo"*

Ricordiamo che, fino alla fine del 2022 la norma di CCNL era stata superata dalle previsioni di legge che, sappiamo bene, per causa pandemica ne avevano autorizzato la fruizione anche senza la firma di un contratto e senza limiti temporali di fruizione mensile.

Durante la fase pandemica l'azienda ha comunque proceduto a raccogliere la firma su tutti i contratti di SW, nonostante questa non fosse necessaria.

Avevamo già fatto notare, durante tutto il 2022, che questo modo di procedere a nostro avviso avrebbe creato dei problemi in quanto l'accordo di Gruppo del 2017 non è mai stato adeguato da parte aziendale né ai riferimenti di CCNL né a quelli di legge.

Abbiamo chiesto a più riprese di aggiornare per intero l'accordo del 2017, attualizzandolo sia ai termini di legge che di CCNL ed anche chiedendo una riflessione a proposito di un riconoscimento economico per contribuire alle spese dello smart worker, previsione introdotta dall'ultima norma di legge in proposito, ed una riflessione sul fatto che a volte la prestazione in Smart ci risulta si prolunghi ben oltre i normali orari di lavoro e pertanto andrebbero valutati i carichi di lavoro richiesti oppure la possibilità di introdurre la disconnessione.

Queste ultime cose (riconoscimento economico o buono pasto, carichi di lavoro o disconnessione) potrebbero comunque essere argomenti trattati a breve nella prossima fase di rinnovo del CCNL e, pertanto, si era anche mostrata in proposito la disponibilità a rifarsi ad eventuali aggiornamenti del CCNL purché ne prevedessimo l'applicazione automatica, per evitare che, come sta succedendo oggi, un accordo di gruppo possa essere il presupposto che limita l'applicazione delle novità introdotte dal CCNL.

Pensavamo e pensiamo che si tratti di riflessione corrette, anche solo il fatto di chiedere di inserire in un accordo la previsione di automatico aggiornamento al prossimo rinnovo del CCNL.

L'azienda è stata "intransigente" sul fatto di mantenere in essere l'accordo del 2017 e di non prevedere un aggiornamento automatico in base alle previsioni del CCNL, ha continuato a raccogliere le firme sui contratti ed oggi continua a riproporre lo SW limitato alle sole otto giornate.

Riteniamo questo modo di procedere non confacente ad una azienda che a parole si dichiara sempre disposta ad essere allineata alle previsioni di legge e di contratto ma che, alla prova dei fatti, cerca invece di limitarne l'applicazione.

Ci sentivamo in dovere di spiegare la situazione ai tanti colleghi interessati, che hanno dimostrato, negli anni

appena trascorsi, una dedizione ed una disponibilità altissima consentendo all'azienda di migliorare tutti i risultati economici nonostante la difficilissima situazione passata.

Torneremo a fare pressione nei confronti dell'azienda, non è nostra intenzione lasciare correre su questo atteggiamento in particolare su un argomento come lo Smart Working di assoluta necessità e di assoluto interesse.

SEGRETERIA O.d.C. FISAC-CGIL
Gruppo bancario Crédit Agricole Italia