



Torino, 13 febbraio 2019

### Smart Working e Smart E-learning

Dopo 8 mesi dall'avvio della fase sperimentale che ha interessato gran parte del personale delle sedi di Torino e Castel Maggiore, lo scorso 1 febbraio abbiamo firmato un accordo che consente di estendere lo Smart Working a tutti i lavoratori delle sedi e a quasi tutti quelle delle filiali (restano per ora esclusi i colleghi dei prestiti personali per i quali abbiamo però ottenuto un importante affidamento ad incontrarci entro il 31 maggio 2019 per verificare la possibilità di una estensione).

L'accordo ha un importante valore sulla materia giuridicamente vincolante per l'azienda ed è stato costruito perseguendo 3 finalità principali:

- garantire accesso su base egualitaria per tutti i lavoratori in base alla mansione svolta e non "ad personam": oggi lo SW non è una concessione a singoli lavoratori ma è richiedibile da tutti i lavoratori che svolgono mansioni riconosciute "smartizzabili", con esclusioni ben definite, e che sono ancora in discussione, come per il settore Prestiti Personali;
- stabilire una base normativa chiara e non vessatoria (soprattutto nell'accordo individuale e nelle responsabilità attribuibili), tale per cui il lavoro in SW è equiparato a quello in sede lavorativa;
- allargare il più possibile l'accesso e l'utilizzo dello SW stabilendo che tutte le mansioni fossero "smartizzabili" limitando l'esclusione di mansioni solo ai casi di oggettiva impossibilità, ovvero quando l'attività implica necessaria presenza sul luogo di lavoro.

Ora, in questa fase sarà importante monitorare la corretta applicazione dei punti, pertanto chiediamo a voi tutti, qualora riscontraste problemi, di contattarci.

Inoltre, continueremo ad affrontare la sfida per implementare il terzo punto, l'accordo è un primo passo di un percorso che dovrà evolvere ancora, avente come prossimi obiettivi:

- ampliare ulteriormente la platea delle mansioni "smartizzabili" come i Prestiti Personali;
- puntare alla possibilità di far scegliere al lavoratore il numero di giornate settimanali in SW secondo un ovvio spirito di responsabile organizzazione del lavoro.

E ancora, abbiamo inoltre ottenuto, per i colleghi della rete commerciale/CBU, la possibilità di effettuare in SW la **formazione on line (Smart E-learning)** novità importante in quanto non si dovrà più effettuare nei ritagli di tempo con l'assillo del lavoro da mandare avanti o tra un cliente e l'altro o tra una visita da un dealer e un salto in filiale ma bensì presso il luogo prescelto, durante il normale orario di lavoro e con la giusta concentrazione. Restano ad oggi esclusi i colleghi PP che operano in filiali mono addetti.

#### ***Di seguito Vi forniamo alcune informazioni dettagliate su come si articolerà lo SW:***

**Ai** colleghi di sede che già fruivano dello SW, lo stesso sarà riconfermato con il nuovo accordo (non dovranno quindi presentare nuova adesione al progetto).

Ai lavoratori delle sedi che aderiranno volontariamente per la prima volta al progetto, sarà valido quanto previsto dall'accordo sperimentale del 29 maggio u.s..

**Ai** lavoratori della Rete Commerciale, contrariamente a quelli delle sedi, vista la particolarità delle mansioni sarà possibile svolgere lo SW a singole ore.

**Ai** colleghi che aderiranno allo SW, saranno destinati corsi di formazione specifica, che raccomandiamo di effettuare scrupolosamente, in merito alle seguenti tematiche:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- scelta idonea del luogo di lavoro;
- gestione delle emergenze;
- gestione degli infortuni;
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- privacy;
- protezione dei dati.

L'istituto dello SW, come precedentemente detto, ha carattere volontario, è aperto a tutte le categorie di lavoratori, dirigenti, quadri direttivi, e aree professionali a tempo indeterminato, anche part time, con anzianità di servizio di massima di almeno 2 anni. L'accesso a tale modalità prevede una attenzione particolare ai lavoratori con:

- disabilità motoria;
- gravi problemi di salute;
- stato di gravidanza.

Le peculiarità di questo strumento di lavoro (oltre ad avere obbligatoriamente una connessione abilitata al traffico dati di proprietà personale quali fissa, wi-fi, wireless) sono sostanzialmente:

- la candidatura dovrà essere presentata al proprio Responsabile e in copia al Servizio Risorse Umane e Organizzazione;
- il Responsabile della struttura di riferimento previo colloquio col dipendente interessato la valuterà;
- l'autorizzazione per l'accesso allo SW sarà perfezionata con la sottoscrizione del lavoratore di specifico accordo individuale che andrà ad integrare il proprio contratto di lavoro individuale;
- l'attività lavorativa potrà essere effettuata presso altra unità locale della banca (hub aziendale) o presso la residenza privata/domicilio del lavoratore o altro luogo privato di pertinenza del medesimo;
- lo SW dovrà essere programmato con cadenza almeno settimanale e approvata dal proprio responsabile;
- lo SW non comporta alcuna variazione della sede di lavoro, dell'orario individuale, nè mutamento delle mansioni;
- l'azienda garantisce la dotazione e il corretto funzionamento delle attrezzature di lavoro;
- il ticket pasto è riconosciuto anche per le giornate in SW;
- durante lo SW l'azienda garantirà copertura assicurativa per infortunio professionale durante l'orario di lavoro;
- la revoca potrà avvenire con un preavviso di almeno 10 gg. lavorativi sia da parte del lavoratore che da parte del proprio responsabile.

Per il lavoro reso in SW nulla cambia in capo al lavoratore, il quale dovrà comunque garantire prestazioni improntate sulla correttezza, riservatezza, disciplina, diligenza e standard qualitativi/quantitativi in linea con l'attività prestata presso la normale sede/luogo di lavoro aziendale e conserva gli stessi obblighi, doveri, diritti e facoltà previsti dalla vigente legislazione, dal CCNL di settore, e dal Contratto Integrativo Aziendale.

Per le giornate di SW il lavoratore dovrà essere reperibile nell'orario di lavoro, dovrà cioè essere contattabile attraverso la strumentazione aziendale.

E' escluso di norma il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, non è previsto il lavoro notturno o festivo. Non è prevista la corresponsione di qualsiasi trattamento di missione.

Qualora, per qualsiasi motivo l'effettuazione della prestazione lavorativa in SW risultasse impedita (es. malfunzionamento linea, strumentazione, ecc.) il lavoratore dovrà informare il proprio Responsabile, il quale valuterà se richiamarlo presso la propria sede di lavoro anche per la parte residua della giornata lavorativa o prevedere eventuali altre soluzioni (fruizione permessi, ferie, ex festività, ecc.).

Siamo convinti che questo Accordo potrà favorire il benessere lavorativo e l'affermarsi in azienda di un clima costruttivo e improntato alla fiducia, per questo auspichiamo di poter aprire al più presto un tavolo di lavoro per poter ampliare questo strumento di lavoro anche al personale commerciale Prestiti Personali.

Le OO.SS. sono a disposizione per qualsiasi chiarimento, Vi terremo aggiornati.

**SEGRETERIA DI COORD. FABI  
FISAC/CGIL  
SANTANDER CONSUMER BANK**

**SEGRETERIA DI COORD.  
SANTANDER CONSUMER BANK**