



Segreterie nazionali

Comunicato Sindacale

**SMART-WORKING: CNHI PARTE UN NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE.
RICHIESTO RUOLO DELLE COMMISSIONI DURANTE LA SPERIMENTAZIONE E POI
LA FASE DI CONTRATTUALIZZAZIONE**

Nell'incontro odierno CNH Industrial ha illustrato alle organizzazioni sindacali il nuovo regolamento aziendale sperimentale di lavoro agile (smart working), che avrà una vigenza di sei mesi a partire dal 1 novembre e che dovrà essere recepito negli accordi individuali che la Direzione proporrà ai lavoratori di sottoscrivere già nei prossimi giorni.

L'accordo individuale consentirà, a chi lo vorrà sottoscrivere, di proseguire il lavoro agile anche dopo il periodo di emergenza ora decretato fino alla fine dell'anno. Il nuovo regolamento aziendale, invece, andrà già a disciplinare il lavoro agile fatto in modo generalizzato in base alla decretazione emergenza e naturalmente in futuro si applicherà solo a coloro che proseguiranno volontariamente con tale modalità della prestazione in forza dell'accordo individuale.

Il regolamento aziendale prevedrà la possibilità di effettuare il proprio **normale orario di lavoro** (di otto ore o inferiore per i lavoratori a part time) in modo flessibile nell'arco della giornata che va dalle 8:00 alle 20:00. Il responsabile d'ufficio potrà chiedere di collocare una parte della prestazione, normalmente non eccedente le quattro ore, in una fascia oraria prestabilita in funzione alle esigenze lavorative; la pausa pranzo sarà gestita in maniera flessibile e deve avere in ogni caso una durata minima di mezz'ora. Anche il limite del proprio domicilio sarà superato, consentendo l'attività da remoto in qualsiasi luogo privato o pubblico purché in una sala ad uso privato. Lo straordinario sarà riconosciuto in caso di lavoro eccedente le otto ore, ma dovrà essere espressamente autorizzato, sia che sia svolto nella fascia di connessione 8:00-20:00 sia che eccezionalmente sia richiesto nella fascia di disconnessione (dopo le 20:00 e prima delle 8:00), fermo restando poi la necessità di rispettare le 11 ore di riposo prima della ripresa lavorativa; non sarà possibile svolgere lavoro agile il giorno libero (sabato, domenica e festivo), che quindi può prevedere modalità di svolgimento della prestazione solo in straordinario in presenza. Restano ferme tutte le norme legali e contrattuali sui permessi, inclusi i permessi con recupero per i lavoratori professionali). Dopo la fine del periodo di emergenza, durante il quale proseguirà un utilizzo più ampio del lavoro agile, il precedente limite di un giorno alla settimana per il lavoro in remoto sarà elevato a dodici giorni al mese.

Il nuovo regolamento aziendale viene incontro alla esigenza di una maggiore flessibilità anche dopo la fine del periodo di emergenza, e questo certamente è un aspetto positivo. Come negli altri casi di lavoro agile occorrerà però verificare che la flessibilità non si traduca in pratica nella violazione del limite all'orario di lavoro. Per questo motivo abbiamo chiesto come sindacato di seguire la sperimentazione nelle riunioni congiunte fra commissioni welfare e pari opportunità, nonché a fine sperimentazione di prevederne la contrattualizzazione in modo da passare da un regolamento unilaterale a un accordo sindacale a maggior tutela dei lavoratori.

Fim-Uilm-Fismic-UgIM-AqcfR

Roma, 14 ottobre 2020