



BWIN ITALIA

**RAGGIUNTO ACCORDO PER SMARTWORKING CON DIRITTI
TICKET PASTO, DISCONNESSIONE-RIPOSO, CURA-ASSISTENZA, AGIBILITA' SINDACALI**

Abbiamo raggiunto un importante accordo con bwin Italia Srl (Gruppo Entain) che regola lo smartworking per i dipendenti con contratto metalmeccanico.

Ogni dipendente, in accordo con il diretto responsabile in base alle esigenze lavorative e personali, potrà pianificare fino a 10 giorni al mese di smartworking, che aumentano a:

Maternità e paternità

- fino a 12 giorni per le lavoratrici in gravidanza fino al 6° mese incluso nell'arco del mese solare, con possibilità di recupero nel mese successivo di due giornate non fruito nel mese precedente
- full remote working per le lavoratrici dal 7° mese di gravidanza
- full remote working dal 1° mese di gravidanza per le lavoratrici in caso di specifica esigenza certificata dal proprio medico ginecologo
- full remote working per 4 settimane consecutive per le lavoratrici al termine del congedo di maternità entro i successivi 5 mesi
- full remote working per 4 settimane consecutive per il lavoratore padre entro 12 mesi dalla nascita del/della figlio/a

Cura e assistenza

- fino a 12 giorni nell'arco del mese solare per lavoratori/lavoratrici riconosciuti/e come categorie protette ai sensi dell'art. 1 della L.68/99
- fino a 12 giorni nell'arco del mese solare per lavoratori/lavoratrici con figli disabili
- full remote working per tutti i/le lavoratori/lavoratrici nel mese di agosto
- fino a 3 mesi di full remote working, estendibile per ulteriori 3 mesi, per i/le lavoratori/lavoratrici che assistono familiare di 1° grado in gravi condizioni di salute

Le giornate in smartworking sono da svolgersi presso il proprio domicilio o in altro luogo idoneo nel rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza. Restano esclusi gli impegni che richiedono presenza fisica (ad es. le riunioni di lavoro).

La dotazione standard è fornita dall'azienda, ma coloro che nel periodo emergenziale si sono dotati autonomamente di alcune strumentazioni riceveranno un voucher una-tantum di 150 euro. In smartworking ci sarà parità di trattamento economico-normativo, si continuerà ad essere inseriti nei consueti percorsi di formazione e sviluppo, matureranno i ticket restaurant (da ottobre 2022) e le prestazioni fuori dell'orario ordinario saranno consentite ma in casi eccezionali e dietro autorizzazione.

Pianificazione ferie e permessi

Per riequilibrare la fruizione di ferie e permessi, per il 2023 e il 2024 ogni dipendente dovrà pianificare 10 giorni di ferie per ciascun anno + una percentuale di PAR variabile in funzione del rateo annuale personale in dotazione. L'azienda a sua volta pianificherà 5 giorni di ferie (chiusure aziendali programmate con congruo preavviso) per ciascun anno, rinunciando alla fruizione collettiva dei PAR per un massimo di 5. Nella fruizione delle giornate (o delle ore) avranno priorità i residui degli anni precedenti ove presenti.

Diritto alla disconnessione

I diretti responsabili pianificheranno le attività (ad es. le videoconferenze) con adeguato preavviso (salvo urgenze) ed evitando di fissarle nella fascia di pranzo o nelle pause previste dai turni di lavoro giornalieri.

In smartworking si avrà diritto di disconnettersi dal lavoro e di non ricevere o rispondere a chiamate, email o messaggi whatsapp/teams al di fuori del normale orario di lavoro o del proprio orario di riferimento.

Gli eventuali prolungamenti dell'attività lavorativa saranno gestiti (salvo i casi di straordinari autorizzati) con compensazioni/recuperi dei riposi nella giornata immediatamente successiva, sempre in coordinamento con il proprio responsabile.

Diritti sindacali "informatici"

E' riconosciuta l'agibilità sindacale informatica via email per i delegati sindacali, anche con un indirizzo di posta elettronica ad uso collettivo.

Sarà istituita una bacheca sindacale elettronica sulla intranet aziendale, equiparata a quelle fisiche, per i comunicati PDF sindacali, garantendo il diritto di affissione di cui all'art.25 dello Statuto dei Lavoratori anche a livello informatico.

L'accordo scade il 31 dicembre 2024 (rinnovabile) e prevede un incontro di verifica dell'andamento dello smartworking entro giugno 2023, con altri eventuali incontri su richiesta di una delle parti.

Esprimiamo soddisfazione per aver raggiunto questa intesa e per l'altissima adesione con cui le lavoratrici e i lavoratori ne avevano approvato l'ipotesi. Salvaguardiamo il diritto di percepire il ticket pasto; di pianificare un numero importante giornate in smart con punte più alte a tutela delle condizioni di maternità/paternità, di categorie protette e di impegni per la cura e l'assistenza; il diritto al riposo sia in termini di disconnessione che di pianificazione ferie/permessi; e agibilità sindacali informatiche innovative.

Ringraziamo tutte le lavoratrici ed i lavoratori per la fiducia e la partecipazione avuta nei momenti sindacali di confronto: elementi per noi costitutivi e che risultano sempre fondamentali per raggiungere importanti accordi come questo.

Roma, 1 agosto 2022

FIOM – CGIL
Civitavecchia Roma nord Viterbo