



UNITÀ SINDACALE

SMART WORKING Il negoziato riprende il passo

Al termine dello scorso incontro del 1° luglio, il tavolo di Unità sindacale aveva respinto con forza la reiterata proposta dell'Amministrazione e, per evitare la rottura del negoziato sullo smart working, aveva evidenziato i punti da considerarsi irrinunciabili ([cfr. ns. volantino del 1° luglio u.s. "A un passo dalla rottura"](#)).

Si è quindi tenuto oggi l'atteso incontro, nel corso del quale l'Amministrazione ha fornito risposte alle concrete richieste avanzate da parte sindacale, evidenziando alcune positive aperture.

MODELLO INCLUSIVO – dalla proposta iniziale che non prevedeva alcun giorno di lavoro agile per le attività “non delocalizzabili”, la Banca ha dichiarato che nessun collega sarà escluso dalla fruizione del lavoro da remoto, ovviamente su base volontaria. Anche per le attività “non delocalizzabili”, sarebbe quindi definito un budget minimo annuale di 5 giorni (per la formazione), che i gestori potranno rivedere eventualmente al rialzo tenuto conto della specifica situazione operativa.

ARCO TEMPORALE SU CUI CALCOLARE IL BUDGET DI GIORNI DA REMOTO - Abbiamo ottenuto il superamento del limite settimanale. La Banca ha proposto un possibile “doppio binario”, con un budget annuale e un limite di fruibilità massima mensile.

BUDGET DI GIORNI DI LAVORO AGILE - La Banca propone un numero standard pari a 8 giorni di lavoro agile al mese, elevabili a 12 nelle Strutture in cui c'è maggior possibilità di lavorare da remoto. La definizione dei diversi budget su base annuale con limitazioni massime di fruibilità – anche in modo continuativo – nell'arco temporale mensile corrisponderebbe a tre tipologie:

- 46 gg/anno fruibili al max. per 4 gg/mese;
- 92 gg/anno fruibili al max. per 8 gg/mese;
- 110 gg/anno fruibili al max. per 12 gg/mese.

DISCREZIONALITA' - La discrezionalità delle singole Strutture rispetto alla numerosità dei giorni sarebbe consentita unicamente “al rialzo” rispetto ai budget sopra indicati (ad eccezione di quello di 110 gg/anno).

ARCO ORARIO DI OPERATIVITA' - Sarà definita una formulazione che escluda l'esistenza di un "obbligo di reperibilità", oltre che nella fascia di diritto alla disconnessione, anche durante l'arco temporale di funzionamento della Struttura di appartenenza (7,30-18,45), specificando che i colleghi non avranno alcun obbligo di rispondere a telefonate o mail al di fuori della propria prestazione lavorativa teorica (7 ore e 30 minuti).

TELELAVORO E LAVORO AGILE ESTESO - La Banca ha riproposto la linea di abolizione del telelavoro, da sostituire con un "lavoro agile esteso" (4 giorni a settimana, con tutte le caratteristiche del lavoro agile). In tale prospettiva, sarebbe disponibile a mantenere il telelavoro attuale per tutti i colleghi che ne fruiscono al momento, garantendo che eventuali uscite dal telelavoro sarebbero comunque collocate nella forma "estesa".

BUONO PASTO - La Banca ha accettato di riconoscere il buono pasto ai colleghi che fruiranno del lavoro agile, attraverso il c.d. ticket elettronico che presenta vantaggi fiscali. Il ticket restaurant sarà di pari importo a quello attualmente erogato.

Il tavolo di Unità sindacale ha preso atto con favore degli avanzamenti conseguiti rispetto alle iniziali proposte che l'Amministrazione aveva più volte ribadito, anche se ancora permangono distanze su alcuni punti qualificanti del negoziato.

Tenuto conto dell'obiettivo di definire una modalità di lavoro più rispondente alle esigenze dei colleghi, abbiamo chiesto che:

- *per i colleghi delle attività "non telelavorabili" il budget annuale sia portato a **15 giorni**, includendo così anche attività non necessariamente riconducibili alla formazione;*
- *la forma standard sia pari a **10 giorni di lavoro agile mensili**, con un **massimo di 100 giorni annui**; tale forma standard sarebbe elevabile a **12 giorni mensili e un massimo di 120 giorni annui** per le Strutture con attività maggiormente telelavorabili e a **5 giorni mensili, con un massimo di 50 annui**, per le Strutture a "bassa telelavorabilità";*
- *la Banca affianchi il telelavoro (di cui devono continuare a essere vagliate e accolte le domande presentate) a una forma nuova di "lavoro agile esteso", basato su 4 giorni a settimana di lavoro agile e con tutte le caratteristiche del lavoro da remoto;*
- *sia fissata una sede di verifica che analizzi la situazione dopo 18 mesi dall'entrata in vigore di tale accordo.*

La Banca ha preso atto delle proposte sindacali e - su nostra sollecitazione - ha deciso di riconvocare le OO.SS. nella giornata di lunedì 12 luglio.

A margine dell'incontro, l'Amministrazione ha comunicato l'incremento dei posti per l'avanzamento a Expert riferiti al biennio 2020/2021 (+ 7 per il 2020 e + 4 per il 2021), esaurendo così le graduatorie degli idonei e ampliando i posti per il prossimo concorso. Tale decisione muove nel verso delle nostre richieste più volte avanzate all'Amministrazione, finalizzate all'adeguamento degli avanzamenti.

Roma, 8 luglio 2021

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI