



# UNITÀ SINDACALE

## *Orario di lavoro - Incontro del 15 luglio* **Il negoziato verso una possibile svolta**

Nell'incontro di oggi, **il tavolo di Unità Sindacale ha ottenuto ulteriori, importanti acquisizioni** sul negoziato in corso.

In particolare:

- sarà riconosciuta ai **lavoratori addetti ai processi non delocalizzabili** la possibilità di ampliare i giorni di lavoro in delocalizzato dai 5 annui previsti fino a **10 giorni**, attraverso una raccomandazione alle strutture prevedendo altre causali di fruizione del lavoro in modalità agile, oltre a quella formativa. **La Banca limiterà al minimo** le strutture "classificate" all'interno di questa fascia a più bassa telelavorabilità;
- la "**classificazione**" dei processi/attività tra le diverse fasce sarà definita *prima* della chiusura definitiva del negoziato con l'accordo di dettaglio (previsto per il mese di settembre), con una informativa resa ai Sindacati firmatari dell'accordo quadro, che potranno esprimere **osservazioni e proposte** in merito, sulla base delle realtà presenti nei diversi ambienti lavorativi. In merito, la Banca si è impegnata ad **ampliare il novero delle attività delocalizzabili** anche nell'ambito di Strutture caratterizzate da lavorazioni svolte essenzialmente in presenza;
- il **telelavoro** non sarà abrogato, né portato su un binario morto. Al contrario, come specificamente proposto dal tavolo di Unità Sindacale, per un periodo sperimentale di 18 mesi i colleghi – nei limiti compatibili con il lavoro della struttura – disporranno di un **"doppio binario"**, potendo optare per il

**telelavoro** o la **nuova modalità di lavoro agile esteso**, che permetterà flessibilità nella scelta del giorno di rientro settimanale in presenza, buoni pasto, senza rilevazione della timbratura e senza postazione fissa del luogo di lavoro; **dopo 18 mesi sarà condotta una verifica** e apportati eventuali correttivi alla normativa;

- per **l'indennità dei turni** legati a specifiche attività che richiedono particolari rigidità orarie, ma pienamente delocalizzabili, la Banca è parzialmente tornata indietro rispetto alla rigidità teorizzata, ammettendo che le relative indennità vengano pagate **anche da remoto per i turni che comincino entro le 7,30 del mattino (comprese), o che si concludano dopo le 18,45**. Non siamo intenzionati a modificare la normativa sui turni.

\*\*\*

In dettaglio, l'ipotesi di accordo allo stato prevede:

Nelle **Strutture definite "standard"** sono previsti **10 giorni al mese** (utilizzabili in modo consecutivo) con un massimo annuo di **100 giornate**; nelle medesime Strutture in cui le condizioni operative lo consentiranno, i giorni di lavoro agile potranno essere **aumentati fino a 12 giorni al mese** (anche in questo caso utilizzabili in modo consecutivo), nell'ambito di un **massimale annuo elevato a 120 giorni**.

Gli addetti alle **Strutture con ridotta "delocalizzabilità"** delle attività (l'Amministrazione le definirà, a livello di Divisione, per non essere lasciate alla discrezionalità dei singoli gestori) potranno fruire del lavoro agile per **5 giorni al mese (anche in modo consecutivo) fino al massimale annuo di 50 giorni**. Laddove le condizioni operative lo consentiranno, i giorni di lavoro agile **potranno essere aumentati fino a 10 giorni al mese**, rimanendo inalterato il massimale annuo di 50 giorni.

Per gli addetti alle **Strutture con "delocalizzabilità" nulla o minima**, la Banca prevede **5 giorni annui di lavoro agile da utilizzare per lo svolgimento di attività lavorativa e formativa**, ferma restando la raccomandazione ai Capi di incrementare tale numero fino a 10 laddove le condizioni operative lo consentano.

A tutti i lavoratori in modalità agile sarebbe garantito il **buono pasto elettronico**.

La prestazione andrebbe resa **di norma nell'arco orario di ordinaria operatività delle strutture (7.30/18.45)** e farebbe venir meno, secondo quanto ritiene la Delegazione aziendale, la necessità di prevedere specifiche fasce di contattabilità per i colleghi. In merito, da parte sindacale è stata avanzata l'esigenza di definire con chiarezza l'inesistenza di una surrettizia reperibilità; andrà quindi valutata l'opportunità di prevedere delle fasce di

contattabilità, lasciando libero il dipendente di collocare la propria prestazione lavorativa nell'arco dell'intera giornata.

**Sarebbe introdotto l'istituto del lavoro agile esteso**, che prevede **4 giorni di lavoro da remoto a settimana** usufruibili in modo continuativo per periodi estesi fino alla durata di un anno, eventualmente rinnovabile. Le condizioni di accesso alla nuova modalità sarebbero le stesse di quelle attualmente valide per l'accesso preferenziale al telelavoro.

È stato ottenuto il **mantenimento del telelavoro**, che la Banca voleva inizialmente cancellare, che si affiancherà al nuovo istituto per un periodo sperimentale di 18 mesi, dopo il quale le parti si incontreranno per verificare le modalità concrete di utilizzo del nuovo istituto e del telelavoro.

In conclusione dell'incontro il tavolo ha ripresentato, in quanto non discussa negli ultimi incontri, **l'istanza di fruizione dei giorni di lavoro agile in maniera frazionata**, almeno parziale, al fine di consentire una migliore gestione dell'operatività e delle esigenze personali dei lavoratori, in particolare per quelle attività/processi a ridotto o nullo grado di delocalizzabilità.

**Il nuovo sistema entrerà in vigore il 1° gennaio 2022** (pandemia permettendo). Nel frattempo si procederà alla scrittura del capitolato di accordo entro il mese di settembre p.v., che sarà accompagnato dalla predisposizione di linee guida. Le parti applicabili dell'accordo, perdurando la situazione emergenziale e il più rilevante ricorso al delocalizzato, potranno **gradualmente essere introdotte, compreso il buono pasto**.

**Il ruolo dell'Osservatorio** sarà trasformato in Commissione paritetica di monitoraggio che si occuperà anche della condivisione delle linee guida e delle Circolari applicative.

Il tavolo resta in attesa dell'invio dei testi di accordo da parte dell'Amministrazione per svolgere una valutazione complessiva in vista del prossimo incontro del 20 luglio.

E' evidente che – se saranno risolte le maggiori criticità rimanenti (come il novero e il trattamento degli addetti nelle strutture classificate nella fasce a minima delocalizzabilità) – si tratterebbe di **un accordo di grande rilievo per il personale, frutto di un grande lavoro progettuale e negoziale dei sindacati dell'Unità Sindacale a beneficio di tutto il personale dell'Istituto**.

Roma, 15 luglio 2021

CIDA    SIBC    CGIL    CISL    DASBI    FABI