



SIGLATI GLI ACCORDI SU LAVORO AGILE E RIENTRI NEL GRUPPO REALE

Oggi 23 Dicembre sono stati sottoscritti, tra le scriventi Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Direzione Generale, gli accordi sul Lavoro Agile e sui Rientri nelle Sedi.

Le Parti hanno confermato la struttura di base degli accordi che, a partire dal 2017, hanno regolamentato l'applicazione di modalità di lavoro a distanza nelle Aziende del Gruppo. In particolare:

- **volontarietà** di adesione;
- applicabilità al **100%** dei Dipendenti delle Aziende del Gruppo;
- riconoscimento dei **buoni pasto**;
- **libera scelta del luogo** dove svolgere l'attività a distanza;
- **libera scelta dell'orario** all'interno di fasce prestabilite;
- **accordo** tra Responsabile e Lavoratore;

Le Parti, consapevoli delle recenti profonde trasformazioni nel modo di lavorare, hanno poi significativamente implementato le norme *sperimentate* in questi anni, nell'ottica di migliorare e arricchire quanto già in essere.

Si è quindi concordato sulla necessità di un **equilibrio** tra il lavoro a distanza e il lavoro in presenza e sull'importanza del **mantenimento delle Sedi di lavoro**. Al riguardo si è convenuto di attuare una **fase transitoria** preliminare all'applicazione del nuovo Accordo sul Lavoro Agile.

Tale fase avrà durata dal 10 Gennaio al 31 Marzo del 2022 e prevede:

- obbligo di presenze in Sede (per presenza si considera anche malattia, ferie, infortunio, ecc.) dal 10/1 al 31/1 nella misura di **4 giornate, 6 giornate nel mese di febbraio e 8 in quello di marzo**. Dal 1/4/2022 varranno le norme di cui al nuovo accordo sul Lavoro Agile;
- in caso di **colorazione delle regioni arancione o rossa** si interromperà l'obbligo di cui sopra e si tornerà all'applicazione del concetto di **volontarietà** nel recarsi in Sede;

- l'Azienda è tenuta a **rimborsare un tampone antigenico al mese a tutti i Dipendenti** che ne facessero richiesta.

Per quanto riguarda le specificità della **Banca** del Gruppo, le novità importanti sono ben tre:

- la **raccolta ordini** confluisce nel perimetro generale dell'Accordo sul Lavoro Agile;
- il **servizio clienti** prosegue la sperimentazione, implementando in modo deciso le modalità:
 - a. ne potrà fruire il 100% dei colleghi, contro i 2 del vecchio accordo;
 - b. i giorni al mese passano da 2 a 8;
 - c. si potrà lavorare a distanza indipendentemente dal turno.
- le **Filiali** sperimenteranno per la prima volta dal 2017 una modalità di Lavoro Agile, con alcune limitazioni che sono specifiche per le caratteristiche organizzative e operative di quelle unità:
 - a. tutte/i le colleghe e i colleghi ne potranno fruire;
 - b. si potrà lavorare a distanza fino a 4 giorni al mese;
 - c. non potranno lavorare in modalità agile, nello stesso giorno, Direttore/Direttrice e Vice, così come l'addetto/a alla Cassa e sostituto/a;
 - d. la presenza minima di personale nelle Filiali è di 2 persone.

Per quanto riguarda **Blue Assistance**, la normativa sul Lavoro Agile viene estesa anche alle Lavoratrici e ai Lavoratori del **Contact Center**, finora esclusi da tale modalità. L'Azienda, per ragioni di natura organizzativa, ha chiesto alcune limitazioni. Al termine della trattativa si è concordato un numero massimo di 8 giornate al mese di Lavoro Agile e di una giornata di riporto al mese successivo; inoltre è stata prevista una diversa articolazione delle percentuali sui rientri in azienda nella fase che avrà termine il 31/3/2022.

Riteniamo si tratti di avanzamenti significativi per i colleghi di Blue Assistance e di Banca Reale.

Di seguito una sintesi delle principali soluzioni concordate nel nuovo accordo sul Lavoro Agile.

ORARIO

- le giornate massime di prestazione a distanza mensili passano da **8 a 12 (+50%)**;
- possibilità di **riportare al mese successivo fino a 3 giornate** di lavoro a distanza non utilizzate (maggiore flessibilità);
- normato in maniera più precisa l'utilizzo di **permessi e ferie in giornate agili**;
- impegno a incontrarsi per valutare l'eventuale **frazionamento**, nella stessa giornata, di lavoro agile e in presenza.

Viene riconfermata la rilevanza del tema della **DISCONNESSIONE**, per il necessario rispetto dell'equilibrio tra sfera professionale e privata del Dipendente.

Al riguardo, sono state implementate significative tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori. In particolare viene esplicitamente **fatto divieto di comunicare tramite invio di mail, sms, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate e/o comunicazioni aziendali e/o la programmazione di riunioni, al di fuori delle fasce orarie concordate e tramite canali extra-aziendali.**

E' stato inoltre dichiarato, che un eccesso del tempo di lavoro può avere impatti negativi sulla salute e la sicurezza della/del Lavoratrice/Lavoratore e quindi si è concordato sulla necessità di **evitare l'aumento dell'orario di lavoro o una sua distribuzione oltre i limiti previsti dai Contratti e dagli Accordi vigenti.**

Sono riconfermati i seguenti istituti per permettere **ulteriori flessibilità orarie** a favore delle colleghe e dei colleghi:

- **20 giornate all'anno di astensione volontaria dal lavoro retribuite al 40%;**
- **tempo parziale a 32 ore settimanali dal lunedì al giovedì;**
- **orario a tempo parziale senza motivazione;**
- **buone prassi (flessibilità oraria) senza motivazione.**

SALUTE E SICUREZZA/CONTROLLO A DISTANZA/TUTELA DELLA RISERVATEZZA

All'interno delle fasce orarie previste per il lavoro agile, **eventuali infortuni sono considerati infortuni sul lavoro e non sarà quindi applicata la franchigia del 3% ora prevista per gli extra-professionali.** Questo indipendentemente dal luogo nel quale l'infortunio dovesse verificarsi.

Sono state **implementate importanti norme a garanzia e tutela della riservatezza dei dati delle Lavoratrici e dei Lavoratori oltre che quelle relative al controllo a distanza.**

Le RSA verranno coinvolte nel caso di controllo sui dati delle/dei Lavoratrici/Lavoratori e informate sull'eventuale implementazione di dispositivi concepiti per il controllo a distanza o per la localizzazione delle persone.

In considerazione del possibile aumento di patologie legate all'utilizzo intensivo di tecnologie a distanza e del conseguente isolamento delle persone, è previsto un significativo e importante **coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sulle tematiche relative al tecnostress.**

Per quanto riguarda le **questioni relative al genere** in relazione all'applicazione del lavoro a distanza, sarà coinvolta la Commissione Pari Opportunità.

ECONOMICO

- viene riconfermata l'erogazione del **buono pasto** nelle giornate in modalità agile;

- gli strumenti tecnologici (computer, connessione rete dati) restano a totale carico dell'Azienda;
- viene erogata, a tutti coloro che decideranno di aderire al lavoro agile, la cifra di **euro 300 lordi una tantum**. Le Parti si incontreranno nel 2025 per ridiscutere tale misura.

DIRITTI SINDACALI

- le OO.SS. avranno diritto a effettuare le **assemblee** in modalità remota o ibrida, con strumenti di certificazione del voto;
- le OO.SS. potranno **utilizzare le piattaforme aziendali (Teams, Really) per comunicazioni di natura sindacale**.

FORMAZIONE

Viene ribadito il **ruolo centrale della formazione** per la crescita culturale, tecnica e organizzativa delle persone che lavorano nelle Aziende del Gruppo. L'esperienza maturata in questi anni e il lavoro svolto dalla Commissione Formazione, sono stati in questo senso preziosi per la gestione della recente fase pandemica contribuendo a gestire con efficacia una situazione inedita ed emergenziale.

Riteniamo gli accordi appena siglati di grande importanza e in grado di tutelare le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo, favorendo allo stesso tempo un equilibrio di modalità operative e di gestione della vita privata con quella lavorativa.

Siamo inoltre convinti di aver significativamente migliorato un accordo, quello sul lavoro agile, già di grande valore.

Considerando la fase di criticità sanitaria ancora in corso, pensiamo di aver trovato le migliori soluzioni possibili (colorazione delle regioni, contributo al pagamento dei tamponi, gradualità nei rientri, ecc.) per tutelare al meglio le persone, immaginando un ritorno, speriamo non troppo remoto nel tempo, a condizioni sanitarie non più emergenziali.

Alleghiamo gli accordi in questione, relativi alla fase transitoria e alle norme riguardanti le modalità di applicazione del lavoro agile.

Nella giornata di **Mercoledì 29 Dicembre** verranno svolte le **Assemblee** per l'illustrazione, la discussione e il voto su tali accordi, con modalità che verranno illustrate nei prossimi giorni.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Gruppo Reale Mutua)
FISAC/CGIL FIRST/CISL UILCA FNA SNFIA