



Nella giornata odierna è proseguito l'incontro con la Direzione sui temi dei rientri in presenza e del rinnovo dell'accordo sul lavoro agile.

Al momento la trattativa registra quanto segue.

RIENTRI

Fino al 10 gennaio 2022 rimane in vigore l'attuale normativa (volontarietà della presenza).

Il piano di rientro stabilisce **le seguenti giornate di lavoro in presenza: 4 giorni nel mese di gennaio; 6 giorni nel mese di febbraio e 8 giorni nel mese di marzo.** A partire dal mese di aprile entrerà in vigore il nuovo accordo sul lavoro agile di cui sotto, che prevederà la possibilità di effettuare sino a 12 giornate di lavoro a distanza al mese.

Tale piano sarà sospeso qualora le Regioni acquisiscano una colorazione dell'emergenza sanitaria (zona COVID) arancione o rossa; in questo caso si tornerà alla volontarietà della presenza.

Rimane aperto il tema del tampone antigenico al mese a partire dalla decorrenza dei rientri per il quale ribadiamo il nostro pensiero circa la possibilità che sia inserito all'interno dei C.I.A.

LAVORO AGILE

Abbiamo concordato in 12 il limite massimo di giornate di lavoro agile effettuabili al mese con possibilità di **(ri)portare al mese seguente fino a 3 giorni non utilizzati.** Il riporto deve consumarsi entro il mese successivo. Tale nuova disciplina entrerà in vigore dal mese di aprile 2022 fatte salve le colorazioni delle Regioni.

Si è affrontato il tema del **frazionamento delle giornate di lavoro agile** sul quale la Direzione si è riservata approfondimenti tecnici-amministrativi.

Verranno valutate nei prossimi giorni, sui tavoli aziendali di Blue Ass. e Banca Reale, le modalità di fruizione del Lavoro Agile in quelle aree per le quali attualmente i benefici dell'accordo sono preclusi oppure oggetto di sperimentazione.

Nell'equilibrio complessivo tra le nostre richieste e quelle della Direzione, si è concordata **la possibilità, da parte dei Responsabili, di convocare in presenza una volta ogni quindici giorni, tutte le persone facenti parte della stessa unità organizzativa o ufficio.**

Rimangono aperti i capitoli della **disconnessione** e del **controllo a distanza** per i quali le Parti hanno convenuto di lavorare sui testi per addivenire a formulazioni condivise che prevedano il miglioramento della tutela del diritto alla disconnessione e la salvaguardia della riservatezza dei dati personali.

Al riguardo del contributo economico, **la Direzione ha aumentato la proposta a 250€ una tantum in forma di voucher**, con la possibilità di ridiscuterla al passare di 4 anni; le OOSS ritengono tale cifra insufficiente nella quantità, oltre che inadeguata nella modalità di erogazione e nelle tempistiche indicate.

L'incontro odierno registra apprezzabili avanzamenti, in particolare sul tema dell'equilibrio tra lavoro in presenza e lavoro a distanza, con **un incremento di quest'ultimo del 50%** rispetto a quanto previsto dall'accordo in vigore dal 2017 e la **possibilità dei riporti al mese successivo**.

Permangono ancora distanze su taluni argomenti sui quali le Parti si incontreranno il prossimo 9 dicembre.

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