



RIENTRI E LAVORO AGILE UNA FASE DELICATA

Nella giornata di ieri 23 novembre abbiamo incontrato la Direzione per discutere della questione dei rientri in presenza e del rinnovo dell'accordo sul lavoro agile.

Al momento la trattativa registra quanto segue.

RIENTRI

Sulla gradualità del rientro l'Azienda ha inizialmente espresso la volontà di partire dal 1° gennaio, con una presenza di 6 gg/m e di arrivare a regime entro la fine di marzo con 11 gg/m. Successivamente l'Azienda, a seguito delle nostre argomentazioni, ha posticipato l'ipotesi di inizio al **10 gennaio con una gradualità di presenza a partire da 5 gg.**

Riteniamo che il piano di rientri si debba sviluppare su un periodo più lungo e prevedere un minor numero di giorni in presenza rispetto alla proposta aziendale.

Abbiamo concordato che tale piano possa essere adottato solo qualora le regioni abbiano una colorazione dell'emergenza sanitaria (zona COVID) bianca o gialla. **In presenza di colorazione arancione o rossa si tornerà alla volontarietà della presenza.**

Su nostra richiesta l'Azienda ha proposto la possibilità, per tutte/i le colleghe e i colleghi, di poter **effettuare un tampone antigenico al mese** a partire dalla decorrenza dei rientri e per i successivi sei mesi. Riteniamo questo un avanzamento positivo, ma crediamo che tale possibilità debba essere inserita all'interno dei C.I.A.

LAVORO AGILE

Stiamo affrontando la questione relativa all'**equilibrio fra lavoro a distanza e lavoro in presenza**. Al momento la trattativa registra una situazione che vedrebbe 11 gg/m a distanza con possibilità di (ri)portare al mese successivo un massimo di 2 gg/m non utilizzati. Non concordiamo su tale proporzione (gg/m e riporto) e pertanto, nei prossimi incontri, cercheremo di trovare una migliore sintesi delle diverse posizioni espresse al tavolo.

L'Azienda chiede che ogni quindici giorni le persone facenti parte di una medesima unità organizzativa o ufficio si trovino contemporaneamente in presenza. Abbiamo segnalato che tale disposizione potrebbe generare **problemi di sicurezza relativi al sovraffollamento dei locali.**

Per quanto riguarda il capitolo **disconnessione** stiamo ragionando in merito ad una formulazione cogente relativa al rigoroso rispetto delle fasce orarie di lavoro agile che impediscano ingerenze nei tempi di vita privata delle persone.

Sul tema del **controllo a distanza** le Parti hanno convenuto di prevedere maggiori forme di tutela e di rispetto riguardanti la riservatezza dei dati delle lavoratrici e dei lavoratori.

Significative divergenze, sia di natura qualitativa che quantitativa, permangono in merito alla erogazione di un **contributo economico** inerente al lavoro a distanza.

Ci troviamo ad un punto molto delicato di confronto sui temi in discussione. Nei prossimi incontri sarà necessario fare uno sforzo di responsabilità al fine di trovare soluzioni condivise.

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