

□ SMART WORKING □

In un ambito di sensibilità internazionale mutata verso l'istituto dello Smart Working, dopo una trattativa/confronto durati troppo tempo in cui l'azienda ha rimarcato l'intransigente posizione iniziale oggi la Fisac e le altre OOSS sono arrivate ad un accordo che migliora la situazione preesistente, in particolare per specifiche fasce di lavoratrici e lavoratori.

Cosa cambia:

Non ci sarà più un limite mensile di giorni ma una dotazione annuale con tre diverse modulazioni:

- 48 gg anno per tutta la Rete;
- 96 gg anno per il restante personale;
- 120 gg anno per il personale rientrante nel perimetro di specifiche casistiche che abbiamo esteso per quanto possibile con particolare attenzione:
 - ai motivi di salute (ex fragili COVID);
 - dipendenti con 104 art 3 comma 3, per sé stessi, per figli, coniuge unito civilmente o convivente more uxorio;
 - ai colleghi indicati come categoria protetta (sulla base di Art 1 Legge 68/1999 a successive variazioni);
 - alle necessità familiari (personale in gravidanza e genitori di figli under 14);
 - alle difficoltà logistiche (chi ha un pendolarismo giornaliero di almeno 80 km);
 - ai giovani lavoratori/lavoratrici studenti e con una attenzione anche alla mixité.
 - ai genitori titolari di permessi per figli affetti da patologie dell'apprendimento.

È stata inserita una specifica previsione per la città di Roma in relazione all'anno Giubilare con durata sino al 31 gennaio 2026.

⚠ **Attenzione:** ⚠

Una importante novità riguarda il metodo di fruizione della dotazione personale.

Sarà prevista la possibilità, per dare concretezza al limite annuo attraverso una fruizione modulare mensile secondo il seguente schema:

- **fino a 10gg** mese per il personale di rete
- **fino a 15gg** mese per il personale rientrante nelle restanti categorie (prevedendo almeno una giornata di rientro ogni due settimane continuative di smart working);

La combinazione di un plafond annuo e di un limite mensile superiore all'attuale dovrebbe consentire una piena fruizione della disponibilità personale, fruizione che invece oggi era mediamente limitata al 80% dei giorni spettanti anche per il personale delle Direzioni Centrali.

Inoltre sono state normati due aspetti rilevanti:

- È stato normato il Telelavoro per lavoratrici/lavoratori in condizioni di vulnerabilità
- È stata normata la Disconnessione

Le nuove previsioni avranno applicazione da 1/9 per la necessità di individuare la platea interessata e adeguare la procedura HR

□ EASY LEARNING □

La rete commerciale trova una conferma ed un punto di sviluppo di questo strumento, non solo quantitativamente nei 4 giorni annuali, che oggi restano certamente un obiettivo da incrementare, ma anche qualitativamente.

Passaggio importante del nuovo accordo:

il nuovo testo firmato prevede infatti che venga reso concretamente esigibile lo strumento dell'Easy Learning prevedendo la pianificazione e l'eventuale ripianificazione nel caso in cui la/le giornata/e dovessero non essere effettuate.

In ultimo con l'azienda è stato calendarizzato una serie di incontri in previsione di futuri accordi su importanti argomenti, che impattano quotidianamente la giornata lavorativa, su cui proseguirà il confronto al fine di arrivare a soluzioni condivise.

Fra questi anche è previsto l'aggiornamento della normativa di secondo livello che comprende sia istituti normativi che economici (es: indennità di Famiglia e di Disabilità ed il Buono Pasto), con l'intento da parte delle organizzazioni sindacali, di cercare un punto di crescita e sviluppo della materia.



CRÉDIT AGRICOLE

Non Ti lasciamo solo

IL TESTO DELL'ACCORDO:

COMUNICATO STAMPA

Fisac Cgil, accordo in Credit Agricole su smart working e easy learning

Roma, 14 maggio – Accordo in Credit Agricole Italia tra azienda e sindacati su smart working e easy learning. A darne notizia è la Fisac Cgil nel sottolineare, nelle parole del segretario nazionale, Paolo Fidel Mele, come “dopo oltre sette mesi di confronto in cui l'azienda ha rimarcato l'intransigente posizione iniziale oggi la Fisac e le altre organizzazioni sindacali sono arrivate a un accordo che migliora la situazione preesistente, in particolare per specifiche fasce di lavoratrici e lavoratori”.

L'accordo raggiunto, spiega il coordinatore nazionale Fisac Cgil Credit Agricole, Davide Foschi, prevede: “Non più un limite mensile di giorni per lo smart working ma una dotazione annuale con tre diverse modulazioni: 48 giorni per tutta la Rete, 96 giorni per il restante personale e 120 giorni per specifiche situazioni che abbiamo esteso per quanto possibile con particolare attenzione ai motivi di salute (ex fragili Covid, dipendenti con 104 per sé stessi, per figli, coniuge unito o convivente, ai colleghi indicati come categoria protetta) alle necessità famigliari (personale in gravidanza e genitori di figli under 14), alle difficoltà logistiche (chi ha un pendolarismo giornaliero di almeno 80 km) ai giovani (lavoratori/lavoratrici studenti) con una attenzione anche alla mixité

(personale con un percorso di cambio di genere) inserendo poi una specifica previsione in relazione al Giubileo nella città di Roma”.

Inoltre, sempre nel merito dell'accordo, osserva Foschi, “si prevede la possibilità, per dare concretezza al plafond annuo, di fruirne mensilmente fino a 10 giorni per il personale di rete e fino a 15 giorni per il restante personale. La combinazione di un plafond annuo e di un limite mensile superiore all'attuale dovrebbe consentire una piena fruizione della disponibilità, fruizione che invece oggi era mediamente limitata al 80% dei giorni spettanti anche per il personale delle Direzioni Centrali. Infine – continua – sono state introdotti due aspetti rilevanti: il Telelavoro per lavoratrici e lavoratori in condizioni di vulnerabilità ed è stata normata la Disconnessione”.

Quanto all'easy learning, ovvero la formazione da remoto, spiega Foschi, “la rete commerciale trova una conferma e un punto di sviluppo dello strumento, fruibile fino a quattro giorni annui, prevedendo la pianificazione e l'eventuale ripianificazione nel caso in cui la/le giornata/e dovessero non essere effettuate. In ultimo – precisa Foschi – con l'azienda è stato calendarizzata una serie di argomenti su cui prosegue il confronto al fine di arrivare a soluzioni condivise inserendo fra questi anche l'aggiornamento della normativa di secondo livello che comprende sia istituti normativi che istituti economici (es: indennità di Famiglia e di Disabilità ed il Buono Pasto), con l'intento da parte delle organizzazioni sindacali, di cercare un punto di crescita della materia.

In conclusione, osserva il segretario nazionale della Fisac Cgil, Paolo Fidel Mele, “esprimiamo soddisfazione per un accordo che garantisce alle lavoratrici e ai lavoratori di Credit Agricole Italia una gestione virtuosa della conciliazione vita lavoro e che garantisce avanzamenti sul fronte dei diritti e delle tutele. Di importante rilevanza anche gli sviluppi sul fronte della formazione, nonché gli impegni assunti con l'azienda relativamente alle altre questioni da affrontare. Continua il nostro impegno per determinare dei cambiamenti concreti e tangibili per le lavoratrici e i lavoratori del gruppo bancario”, conclude Mele.

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale