



**SEGRETERIE TERRITORIALI      RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**  
**CHEBANCA! - COMPASS - MB Credit Solutions**

## **COMUNICATO SINDACALE**



### ***“ACCORDO RAGGIUNTO SULLO SMART WORKING”***

Dopo una lunga trattativa, nel tardo pomeriggio di giovedì 17 marzo è stato raggiunto un accordo sperimentale di un anno per far diventare lo Smart Working una forma di organizzazione del lavoro strutturale fuori dallo stato di emergenza pandemica.

Gli incontri sindacali si sono sviluppati fra la delegazione Aziendale in rappresentanza di CHE BANCA!, COMPASS BANCA, MB Credit Solutions e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, assistite dalle rispettive Segreterie Territoriali, delle scriventi OO.SS.

L'accordo è stato richiesto dalla maggioranza dei Lavoratori come strumento essenziale di attenzione alla persona e alla famiglia per agevolare la conciliazione dei tempi vita e di lavoro.

Il preventivato termine dello stato di emergenza, previsto per il 31 di questo mese, ci ha imposto di accelerare i tempi per non lasciare scoperti i lavoratori che dall'inizio dello stato di pandemia fruivano di questa forma di lavoro.

Sin dall'inizio delle trattative avevamo come obiettivo di estendere tale strumento contrattuale anche ai lavoratori della rete, oggi per la maggior parte esclusi, per la non compatibilità dell'attività svolta fuori dalla sede tipica di lavoro.

Tale nostro obiettivo si è scontrato con la ferma resistenza aziendale che, prendendo spunto da quanto avviene negli altri Istituti di Credito e dalle disposizioni emanate dall'ABI, non ha inteso, per il momento, aprire ai colleghi della rete la fruizione dello Smart Working.

Considerando l'evoluzione dell'attività della rete e delle nuove tecnologie a loro supporto, abbiamo chiesto ed ottenuto di proseguire il confronto sindacale ***“per approfondire la tematica relativa all'incompatibilità con lo Smart Working di quelle figure professionali che ne sono escluse”***.

L'accordo che si applica fuori dal contesto della fase emergenziale recepisce quanto disposto in tale contesto dal Contratto Nazionale di Lavoro e chiaramente salvaguarda eventuali integrazioni migliorative che potranno intervenire in un prossimo futuro.

Di seguito riportiamo una sintesi di quanto convenuto con l'accordo sottoscritto:

➤ **DECORRENZA**

L'accordo decorrerà dal 1° aprile 2022 e sarà applicato in via sperimentale per la durata di 1 anno;

➤ **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Potranno accedere allo Smart Working tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali;

➤ **COMPATIBILITA' DELLO SMART WORKING**

Come previsto dall'art. 3 comma 6 del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile *“Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato”*.

L'accesso allo Smart Working sarà subordinato ad una valutazione da parte della Direzione Aziendale di compatibilità dello stesso con il ruolo e le mansioni svolte nonché con le esigenze organizzative, tecniche e progettuali della Banca.

**Il Lavoratore potrà chiedere alla Direzione Centrale Risorse Umane un confronto sulla valutazione di incompatibilità relativa allo smart working con l'assistenza, su sua richiesta, di un Dirigente Sindacale delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo.**

➤ **ATTIVAZIONE SMART WORKING**

I Lavoratori interessati a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dovranno rivolgere apposita richiesta alla Banca come da procedura che sarà predisposta dall'Azienda.

Il numero effettivo di giornate fruibili in smart working sarà definito con la Società e formalizzato nell'accordo individuale.

➤ **NUMERO DI GIORNATE IN SMART WORKING**

**Le giornate in Smart Working sono individuate nel numero di 2 (due) a settimana, fatte salve:**

- a) specifiche esigenze organizzative e produttive di singole aree aziendali;
- b) diverse intese individuali accordate dalla Direzione Centrale Risorse Umane;

### ➤ **ACCORDO INDIVIDUALE**

L'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working è prevista esclusivamente **su base volontaria** e previa sottoscrizione di un apposito accordo scritto tra il dipendente e la Società;

### ➤ **LUOGO DELLA PRESTAZIONE IN SMART WORKING**

L'attività lavorativa in smart working potrà essere prestata:

- a) dalla residenza privata/domicilio abituale del dipendente (di seguito anche "da casa");  
oppure, previa autorizzazione da parte del proprio responsabile e della Direzione Centrale Risorse Umane:
- b) da altra sede aziendale, cioè da ufficio/locale aziendale ove disponibile;
- c) da altro luogo privato nella disponibilità del dipendente.

Le relative modalità operative per formalizzare la richiesta di cui sopra saranno oggetto di apposita procedura interna.

In ogni caso il dipendente è tenuto a:

- comunicare il luogo privato da cui intende svolgere la prestazione in Smart Working;
- individuare spazi di lavoro adeguati allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working in conformità alla previsione di cui all'Art. 22 Il comma della Legge 81/2017 nonché alle necessità di sicurezza e riservatezza dei dati trattati.

### ➤ **PIANIFICAZIONE DELLE GIORNATE IN SMART WORKING**

E' prevista una pianificazione mensile delle giornate lavorative fruibili in smart working che devono essere concordate con la linea gerarchica e saranno preventivamente verificate ed autorizzate dalla stessa garantendo una pianificazione equa delle giornate in smart working in base alle mansioni ed al ruolo.

### ➤ **ORARIO DI RIFERIMENTO**

Fermo restando le caratteristiche di flessibilità temporale proprie dello Smart Working, la prestazione lavorativa in Smart Working dovrà avvenire nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile.

Il Lavoratore/Lavoratrice in Smart Working svolgerà la sua prestazione lavorativa e dovrà in ogni caso essere raggiungibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali assegnati dalla Società secondo il proprio normale orario di lavoro con le eventuali flessibilità previste per l'ufficio di appartenenza.

Lo Smart Working dovrà svolgersi entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale individuale, derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

Non sono di norma previste nè autorizzate prestazioni straordinarie.

### ➤ DOTAZIONI TECNOLOGICHE

La Società fornisce ai dipendenti l'attrezzatura adatta e necessaria in base alla specifica mansione da svolgere come sarà indicata nell'accordo individuale. La connessione dati resta a carico del dipendente.

La Banca garantisce l'implementazione di misure di sicurezza adeguate quali l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, protezione malware e la definizione di piani di backup e dei dati residenti sui sistemi di rete.

### ➤ DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE E DEL DATORE DI LAVORO

Come previsto dall'art. 11 del CCNL come da ultimo rinnovo del 19.12.2019:

lo svolgimento del lavoro agile non muta i diritti e doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;

il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede/hub aziendale;

lo svolgimento del lavoro agile non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;

**Oltre alle fasce orarie sopra indicate il dipendente non è tenuto a rendersi reperibile nel rispetto del diritto alla disconnessione.**

### ➤ IMPEGNI SUCCESSIVI

- a. La Società si impegna a comunicare alle RSA entro il 4 aprile 2022 i dati relativi al numero di smart working attivati per ufficio con il dettaglio del numero di giorni accordati.
- b. Trimestralmente la Società fornirà alle RSA un report riepilogativo contenente le seguenti informazioni:
  - numero di domande di smart working non accolte;
  - numero di accordi individuali attivati;
  - numero di eventuali recessi intervenuti diversificati per tipologia.

Le Parti inoltre si impegnano ad incontrarsi:

- entro il 15 aprile 2022 per l'analisi dei dati di cui alla precedente lett. a.
- laddove dovessero intervenire significative modifiche normative o accordi di settore sul tema Smart Working;
- per approfondire la tematica relativa all'incompatibilità con lo Smart Working di quelle figure professionali che ne sono escluse;

- Le Parti concordano, infine, che in caso di emergenze pandemiche e/o in presenza di stati di emergenza formalmente dichiarati a livello locale o nazionale si incontreranno per valutare eventuali azioni collettive da intraprendere.

Mentre scriviamo questo comunicato apprendiamo che il nuovo decreto Covid ha prorogato al 30 giugno 2022 lo Smart Working semplificato in stato di emergenza e per i lavoratori fragili.

Riteniamo, sulla base dell'ultimo alinea del comunicato sindacale sopra riportato, che Azienda e Rappresentanze Sindacali Aziendali dovranno incontrarsi per valutare le azioni da intraprendere per il passaggio dallo stato di emergenza al nuovo accordo sottoscritto. Per tale motivo nella giornata di venerdì 18 marzo abbiamo sollecitato all'Azienda di riconvocare il tavolo sindacale.

Allo stato la nostra richiesta ancora è in attesa di una risposta. Auspichiamo che la responsabilità e correttezza con cui queste Organizzazioni Sindacali hanno gestito questa difficile trattativa venga riconosciuta e confermata dalle Aziende interessate all'accordo sindacale con altrettanti atti di responsabilità e correttezza.

Non era facile trovare un accordo considerando anche la natura innovativa dello Smart Working.

Reputiamo che questo accordo rappresenti un passo importante all'interno del gruppo Mediobanca, che pone le basi per un futuro nuovo ed innovativo dove la distanza fra residenza e sede di lavoro viene gestita in modo diverso migliorando la qualità di vita, la produttività, l'impegno e la responsabilità del Lavoratore.

Siamo consapevoli che l'accordo dovrà essere migliorato sulla base dell'esperienza che si maturerà e sulle criticità che ci verranno segnalate. Questi sono stati i motivi che ci hanno portato a sottoscrivere un accordo sperimentale di un anno di durata.

L'impegno nostro adesso sarà quello di estendere l'accordo ai colleghi che ancora sono esclusi.

Un Caro saluto

Milano, 21/03/2022

**SEGRETERIE TERRITORIALI**

**RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

**FABI FISAC FIRST UILCA UNISIN**