



## **ACCORDO SU ACCESSO FONDO SOLIDARIETÀ COVID-19. Distanze da colmare sulla concessione dello smart working per la rete**

Milano, 26 maggio 2020

Ieri è stato siglato l'accordo per l'accesso alle risorse del Fondo di solidarietà. Grazie anche al concorso dell'Azienda sarà così garantita l'intera copertura economica, senza pregiudizio e nocimento per la retribuzione imponibile fiscale dei colleghi, e senza alcun effetto negativo sul rapporto di lavoro di ciascuno (a puro titolo esemplificativo: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, maturazione delle ferie, ecc.). Quanto sopra per tutte le giornate di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa registrate in procedura Time con l'apposita causale di assenza giustificata "SOSPENSIONE EMERGENZA COVID-19".

L'accesso alle prestazioni del Fondo vale come da Decreto Cura Italia per il periodo massimo di nove settimane, dal 9 marzo al 9 maggio 2020 e coinvolge 1.792 dipendenti per complessive 16.646 giornate.

Le giornate di "sospensione Covid-19" dal 10 al 25 maggio saranno comunque retribuite al 100% a carico dell'Azienda, salvo eventuali ulteriori intese di accesso al Fondo.

L'accordo aziendale migliora l'accordo nazionale di categoria in quanto non prevede l'utilizzo di ferie arretrate in sostituzione di tali periodi e non inficia l'utilizzo delle ex festività. Viene inoltre prorogato al 30 giugno il termine per la pianificazione condivisa del monte ferie arretrato e per l'anno in corso nonché la banca ore scaduta e in scadenza. Dopo tale data l'azienda, nei termini del CCNL, provvederà alla pianificazione dei residui, permettendo tuttavia, entro il 30 settembre, di riprogrammare un limitato numero di giornate, a condizione di aver provveduto alla completa programmazione dei diritti di cui sopra e in accordo con le esigenze dell'unità produttiva.

Al termine della trattativa l'Azienda ci ha presentato la sua interpretazione dell'articolo 90 del Decreto Rilancio, uscito in Gazzetta Ufficiale la settimana scorsa, che prevede l'estensione del diritto al lavoro agile ai genitori di figli di età inferiore ai 14 anni. Come noto, tale diritto nel precedente Decreto era riservato solo ai lavoratori disabili o che hanno familiari nel proprio nucleo familiare che rientrano in tale fattispecie o con ridotta capacità lavorativa.

Questa necessità si manifesta oggi sostanzialmente sulla rete, dove il lavoro agile è venuto meno a seguito della ripresa lavorativa su cinque giorni. Gli uffici interni, infatti, hanno al momento mantenuto le medesime condizioni, già presenti, di accesso allo smart working.

Secondo l'Azienda sarebbe sufficiente per questi genitori il riconoscimento di 3 giorni per il mese di giugno oltre ad un giorno per la parte residua del mese di maggio come da Circolare Corona Virus appena pubblicata.

Accogliamo tale disponibilità dell'Azienda unicamente come misura temporanea, del tutto insufficiente per l'intero mese, in attesa che si abbia contezza delle esigenze dei colleghi e dell'adozione delle relative modifiche organizzative.

L'Azienda, a questo proposito, si è impegnata ad effettuare una valutazione complessiva sulla base delle richieste che perverranno. Richiediamo a tutte le figure aziendali la massima collaborazione affinché tale diritto sia reso effettivamente esercitabile.

Il lavoro agile in questa fase emergenziale resta, a nostro avviso, la miglior risposta in grado di conciliare le esigenze familiari con la produttività aziendale, strumento decisivo di una strategia che consente di contrastare la diffusione del virus, purtroppo ancora presente nelle nostre città.



Seguiremo attentamente gli sviluppi di questa tematica anche sulla base delle esigenze e dei riscontri che vorrete evidenziarci.

Abbiamo chiesto all'Azienda di condividere con le OOSS i criteri applicativi delle misure che l'azienda dovrà adottare in modo uniforme, sia nella rete sia nel prossimo ripopolamento degli stabili, nella lunga fase di ritorno alla normalità, coniugando le esigenze aziendali con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Valtellinese.

Al termine dell'incontro abbiamo chiesto con forza l'avvio della trattativa sul premio aziendale e abbiamo calendarizzato i relativi incontri su questo argomento a partire dal prossimo 10 giugno. Ribadita anche la necessità di un riscontro alla lettera da noi inviata al Direttore Generale lo scorso 13 maggio, ad oggi senza risposta.

Vi terremo aggiornati.

---

**Delegazioni Sindacali del Gruppo bancario Credito Valtellinese  
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**