



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**