SMART WORKING: FUMATA BIANCA

Definita la nuova normativa che introduce flessibilità ed estende lo strumento alla Rete Commerciale

Lo scorso 14 maggio è stato finalmente raggiunto il nuovo accordo sullo smart working che, con decorrenza 1/9/2025, aggiorna e sostituisce la precedente intesa sottoscritta nel 2017.

Tale vecchio Accordo, riguardante esclusivamente le/i colleghe/i con almeno due anni di anzianità nel Gruppo e che non lavoravano a diretto contatto col pubblico, prevedeva una fruizione massima di 8 giorni al mese.

La nuova intesa prevede misure dirette a tutto il Personale del Gruppo, compresi i Canali e l'intera Rete Commerciale, con un numero di giornate di lavoro in smart working che terranno in debita considerazione le condizioni soggettive di disagio sanitario e sociale, nonché le necessità familiari e personali con particolare attenzione ai casi emergenziali derivanti da eventi catastrofali.

L'attività lavorativa potrà essere prestata da un'altra sede aziendale (con riconoscimento del buono pasto) oppure dalla residenza privata/domicilio del dipendente (da intendersi anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore) tramite l'utilizzo di strumenti informatici di lavoro messi a disposizione dall'azienda.

La prestazione in smart working, previa richiesta dell'interessato autorizzata dal Responsabile diretto o suo delegato, potrà essere resa per un totale di:

- 48 giorni all'anno per il personale operante presso la Rete Retail;
- 96 giorni all'anno per il restante personale;

Tali giornate potranno essere aumentate a 120 giorni all'anno per i colleghi che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- personale con **disabilità** certificata o riconosciuto **"fragile"** ai sensi della ex normativa covid;
- **genitori** di figli minori di anni 14;
- dipendenti **titolari di Legge 104**, art. 3 c.3, per sé stessi nonché per i figli, per i coniugi, uniti civilmente o conviventi more uxorio;
- personale con **disabilità** ai sensi dell'art. 1 della L.68/1999 e successive modifiche e integrazioni;
- personale interessato da un **pendolarismo giornaliero di almeno 80 km A/R** tenuto conto della distanza tra la residenza/domicilio e la sede di lavoro;
- personale in **gravidanza** dal mese di comunicazione all'Azienda;
- personale che abbia comunicato all'Azienda l'avvio di un **percorso di transizione o affermazione di genere**. Dette dotazioni saranno disponibili sino alla fine dell'anno di avvio del percorso, eventualmente rinnovabile nel limite di un'ulteriore annualità;
- lavoratrici/ai lavoratori **studenti** titolari di permessi nel perimetro individuato dal CCNL;
- genitori titolari di permessi per l'assistenza ai figli affetti da **patologie legate all'apprendimento** accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto dal CCNL.

Le giornate in smart working **potranno essere fruite in maniera flessibile fino** ad un massimo di 10 giorni lavorativi al

mese per la rete retail, incrementati di ulteriori 5 giorni lavorativi al mese per il restante personale, prevedendo almeno una giornata di rientro effettivo presso la propria sede di lavoro ogni due settimane continuative di smart working (ad eccezione dello stato di gravidanza e dell'avvio del percorso di transizione di genere). Tali dotazioni saranno riparametrate in caso di part time verticali.

In situazioni eccezionali di particolare gravità riconducibili ad eventi di natura calamitosa, potrà essere concessa la prestazione lavorativa in smart working in attesa del ripristino delle condizioni di sicurezza del posto di lavoro.

L'azienda si è, inoltre, impegnata a tenere in particolare attenzione le richieste del personale con sede di lavoro nel **comune di Roma** non operante in rete, al fine di estendere, dal corrente mese di maggio e fino al 31.01.2026, le giornate in smart working tenendo conto del particolare disagio per l'anno giubilare.

L'Azienda emanerà una specifica comunicazione operativa per delineare un iter informatico di pianificazione dello Smart Working volto a favorirne la fruizione, specie nella rete commerciale e nei canali specialistici.

A tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo abbiamo specificato che l'adibizione allo Smart Working non possa rappresentare strumento o presupposto per l'individuazione di rami d'azienda oggetto di future esternalizzazioni/delocalizzazioni e che la stessa non costituisca presupposto per variare la modalità di misurazione della prestazione lavorativa.

In presenza di particolari condizioni di vulnerabilità che non impediscano la prestazione lavorativa, l'Azienda potrà consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di **telelavoro** presso il proprio domicilio, secondo le previsioni di legge e di contratto.

Infine, in considerazione delle persistenti difficoltà nella fruizione dell'Easy Learning, le parti si sono date atto che verranno diramate tramite circolare indicazioni operative finalizzate alla pianificazione e all'effettiva fruizione delle giornate di formazione in ambiente protetto.

Complessivamente si tratta di una intesa innovativa per l'intero settore, giunta al termine di diversi mesi di confronto, che **introduce elementi che tengono in debito conto le esigenze soggettive del personale e consentono l'utilizzo in maniera flessibile di un importante strumento di lavoro estendendolo alla Rete Commerciale**.

L'agenda sindacale proseguirà a stretto giro. Le prossime trattative riguarderanno, tra le altre:

- Inquadramenti di Direzione centrale
- VAP 2025
- Rinnovo del CIA, con argomenti normativi ed economici tra cui ticket pasto e mobilità

Parma, 16 maggio 2025

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin