

Il 26 e 27 novembre si è svolto il confronto tra la delegazione sindacale del Gruppo MCC e la controparte aziendale per definire il rinnovo degli accordi su Smart Working (SW) e Smart Learning (SL), in scadenza a fine 2025.

L'analisi dei dati di utilizzo degli strumenti nel periodo 2024-2025 ha fornito il quadro di riferimento per aggiornare le intese, individuando elementi di continuità e aree da migliorare. Il risultato del negoziato è la sottoscrizione di due nuovi accordi con validità biennale, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027, che introducono alcune modifiche operative su fruizione del lavoro agile, categorie aventi diritto e numero di ore dedicabili alla formazione a distanza.



Si informano i Lavoratori che, nelle giornate del 26 e 27 novembre, la delegazione sindacale del Gruppo Mcc ha incontrato la controparte aziendale al fine di definire i necessari accordi di rinnovo relativi allo smart working (SW) ed allo smart learning (SL), in scadenza il prossimo 31 dicembre.

In apertura, l'Azienda ha presentato i dati consuntivi di utilizzo degli strumenti per il periodo luglio 2024 - giugno 2025 per lo SW e per il periodo settembre 2024 - giugno 2025 per lo SL.

Per quanto attiene lo SW, l'analisi evidenzia una significativa differenziazione nell'utilizzo degli strumenti tra le Banche del Gruppo, legata fondamentalmente al diverso perimetro della attività remotizzabili tra le diverse realtà di Gruppo ed alla differente articolazione sul territorio; in particolare analizzando i dati complessivi sul totale dei dipendenti con attività remotizzabili si registrano le tendenze di seguito evidenziate.

La percentuale di accordi attivati dal personale con attività remotizzabili è in Mcc pari al 99%, in BdM del 74% ed in CRO del 56%; la media complessiva di Gruppo di numero di giorni per mese di SW è pari a 4,3 gg anche qui con differenziazione tra le singole Banche come detto legata alle singole specificità territoriali, in Mcc 6 gg mese, in BdM 4,5 gg mese e in CRO 2,3 gg mese.

Per quanto riguarda lo Smart Learning, ricordiamo essere un accordo molto innovativo rispetto allo stato dell'arte del settore ed esteso a tutti i dipendenti del Gruppo; attualmente i dati sull'utilizzo registrano un andamento non in linea con le potenzialità dello strumento che dovrebbe consentire una fruizione soprattutto dei corsi obbligatori, ma non solo, più efficace.

In MCC 9 richieste 1 fruizione, in BdM 151 richieste 71 fruizioni, in CRO 53 richieste 26 fruizioni; dall'analisi dei dati sulle ore fruite per chi ne ha fatto richiesta, a fronte di un totale di ore totale delle ore a disposizione per le richieste inoltrate pari a circa 8.000 ore ne sono state fruite meno di 1.700 ore.

Sulla base di tali evidenze, dopo ampio confronto, le Organizzazioni Sindacali hanno ritenuto che il rinnovo del precedente accordo, proposto dall'azienda, costituisca una buona base di partenza sulla quale introdurre alcuni miglioramenti. È stata

quindi avanzata unitariamente una serie di nuove richieste per entrambi i temi.

Il dialogo tra le parti ha portato ad una soluzione condivisa, consentendo la sottoscrizione dei nuovi accordi, che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2026.

I principali elementi qualificanti di questi rinnovi sono: validità biennale, e quindi fino al 31 dicembre 2027.

Relativamente allo SW:

- Sono state estese le modalità di agevolazione per la fruizione dei complessivi 120 giorni di SW per alcune categorie di Lavoratori, in modo che potranno avvalersi, di concerto con il proprio Responsabile, delle giornate di SW in modalità personalizzata;

Categorie interessate: genitori con figli fino a 12 anni, disabilità (personale o familiare), Legge 104, Care Giver.

- È stata richiesto, entro i primi 6 mesi del 2026 o comunque su richiesta sindacale, un confronto per l'eventuale disamina su possibili diverse valutazioni relativamente alle c.d. "attività remotizzabili", sia per le Direzioni che in ambito delle strutture di rete.

Relativamente allo SL:

- Il numero di ore previsto per i lavoratori che operano in filiale è stato aumentato di 7 ore ulteriori, per un complessivo annuale pari 52 ore;
- Per effettuare i corsi obbligatori, dovranno essere prioritariamente fruite le ore di SL.

Riteniamo che questi due accordi di rinnovo appena sottoscritti rappresentino una buona soluzione, soprattutto in un'ottica di gruppo, rispetto ad una tematica notoriamente rilevante per i lavoratori, anche in tema di Worklife balance.

Delegazione Sindacale di Gruppo MCC
Fisac/CGIL First/CISL Uilca/UIL Fabi Unisin

[Verbale Smart Learning](#)

[Verbale Smart Working](#)