



Eravamo partiti con l'idea di proclamare uno sciopero. Siamo arrivati a migliorare un accordo fermo dal 2008. Un risultato concreto, che dimostra che il confronto, se portato avanti con determinazione, può produrre cambiamenti reali.

Questo accordo non è un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso che ci permette di portare al tavolo con HR temi fondamentali per la nostra comunità lavorativa, tra cui:

- Conciliazione tra vita - lavoro
- Previdenza complementare
- Contributi e sostegni per i genitori
- Mobilità sostenibile

Aver aperto questo confronto ci dà forza e legittimità per continuare a negoziare condizioni migliori per tutti e tutte.

Come molti sapranno lo scorso venerdì si è tenuto l'ultimo incontro con HR dopo la richiesta di conciliazione in ABI con l'obiettivo di trovare una soluzione che cercasse di andare a attenuare gli effetti della nuova Policy di gruppo. La soluzione trovata è stata quella di iniziare a modificare il CIA (Contratto Integrativo Aziendale).

Il Contratto Integrativo Aziendale è un accordo che aggiunge o migliora alcune condizioni di lavoro previste dal contratto nazionale, tenendo conto della realtà della singola azienda. Potete trovare quello in vigore pubblicato sul portale aziendale.

In sintesi, il Contratto Integrativo Aziendale permette ai lavoratori di avere più benefici economici, più flessibilità e migliori condizioni rispetto a quelle del CCNL.

Il nostro CIA è suddiviso in articoli. Ogni articolo disciplina una serie di condizioni welfare di cui già beneficiamo (per esempio, i contributi aziendali per borsa di studio, il ticket restaurant, il contributo aziendale al fondo Previp, ecc).

Fatta questa premessa, per consentire al meglio a tutti di comprendere cosa sia il CIA, riassumiamo quella che sarà la nuova policy di Smartworking e il nuovo articolo sulla la conciliazione vita-lavoro prevista dal CIA che entreranno in vigore dal 5 ottobre p.v.

Nuova policy smart working

La nuova policy di SW prevede:

- 1 giorno a settimana di SW fruibile a giornata intera;
- 11 giorni all'anno flessibile fruibili anche a mezze giornate;
- Giornate eccezionali - definito SW eccezionale - che può verificarsi per condizioni meteorologiche avverse, restrizioni

alla circolazione stradale per blocco inquinamento, sciopero dei mezzi, etc...;

Al fine di adattare lo SW a situazioni operative il nuovo accordo prevede:

- **Trasferte** → quando i dipendenti hanno appuntamenti da clienti o trasferte potranno iniziare o terminare la giornata dal proprio domicilio e questa non sarà considerata svolta in modalità SW;
- **Visite mediche** → Quando i dipendenti utilizzano permessi per visite mediche (per se stessi o per i familiari), possono iniziare o terminare la giornata dal proprio domicilio e questa non sarà considerata svolta in modalità SW;
- **Giornate Target** → le giornate Target possono essere svolte dal proprio domicilio e questa non sarà considerata svolta in modalità SW;

Conciliazione vita lavoro - CIA

Principali novità introdotte/migliorate all'interno del nostro CIA.

- **BUONI PASTO** → Abbiamo ottenuto a partire dal 1° settembre p.v. l'aumento dei buoni pasto a 8,50 eur, per dare una risposta immediata e concreta alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano in ufficio, consapevoli che questo comporterà un aumento dei costi quotidiani.
- **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO** → Per fare questo si è dovuto pensare ad una distinzione tra categorie alle quali verrà riconosciuto un pacchetto di giorni di lavoro agile annuo, cumulabili tra di loro e con quanto previsto dall'accordo Smart Working.

Motivi medici e disabilità

Motivi medici e disabilità permanente/temporanea - hanno diritto a svolgere la propria prestazione in una modalità agile (senza limite di giorni) che consenta loro di conciliare adeguatamente vita personale e attività lavorativa.

Genitorialità

Genitorialità, che comprende due categorie:

- **Stato di gravidanza:** fino al termine del 7° mese → un giorno in più di flessibilità a settimana. Durante il 8° e 9° mese → 15 giornate aggiuntive a bimestre (previa autorizzazione del medico)
- **Genitori con figli minori di 14 anni** → 10 giornate aggiuntive all'anno

Cura e assistenza figli e parenti

Cura e assistenza figli e parenti: 15 giorni annui aggiuntivi di flessibilità. Si intende assistenza per partner, genitori, nonni, fratelli/sorelle, figli minori 14 anni, figli disabili l. 104/1992, persona anziana o disabile con la quale si mantiene una relazione stretta e stabile, anche qualora non si usufruisca dei benefici previsti dalla L. 104/92

Eventi imprevisti

Eventi imprevisti, per far fronte ai quali è riconosciuta la giornata di lavoro agile:

- Emergenze familiari o incidenti domestici
- Sciopero personale scolastico figli minori di 14 anni

Pendolari

Pendolari: ai dipendenti che percorrono A/R una distanza pari o superiore a 120km sono riconosciute 10 giornate di lavoro agile aggiuntive.

Patologie ad alta contagiosità

Familiare o convivente affetto da patologia ad alta contagiosità: possibilità di lavorare in maniera agile per tutto il periodo della contagiosità accertata dal medico.

Un punto di partenza per fare meglio

Sappiamo benissimo tutti che, al momento, non è possibile mantenere lo stesso modello di SW che abbiamo imparato ad utilizzare fino ad oggi e che questo comporterà inevitabilmente una nuova riorganizzazione e una nuova visione. Il tavolo di lavoro è stato molto impegnativo, ma anche molto costruttivo e si è cercato di includere tutti e tutte.

La revisione di questo contratto è una grande opportunità perché ci darà la possibilità di migliorare temi già esistenti e/o aggiungere temi non ancora presenti, in base all'evoluzione del lavoro.

Un punto di partenza per fare sempre meglio e non un punto di arrivo: da gennaio 2027 inizieremo la negoziazione degli altri articoli del Contratto per poter rispondere ancora meglio alla richiesta di miglioramento delle condizioni previste, ferme ormai da 18 anni. Siamo certi che capirete e apprezzerete lo sforzo fatto finora e la possibilità che abbiamo di fare ancora meglio.

Alla data odierna l'accordo è stato sottoscritto da tre sigle; un'altra organizzazione, al momento, non ha aderito, riservandosi ulteriori valutazioni.