



SMART WORKING E FORMAZIONE DA CASA (EASY LEARNING)

nel Gruppo bancario Crédit Agricole Italia

Dopo un anno esatto dall'avvio di una prima fase di sperimentazione che ha interessato circa 50 colleghi, lo scorso 9 marzo **abbiamo firmato un accordo che consente di estendere lo Smart Working a tutti i dipendenti delle società del Gruppo che non lavorano a contatto con la clientela.**

L'accordo prevede l'accoglimento graduale di circa 100 domande ogni mese, a partire dal 1.4.2017 e sino al 31.12.2017, per un totale complessivo di circa 1.000 persone entro l'anno in corso. Ai colleghi che già fruivano dello Smart Working, lo stesso sarà riconfermato anche col nuovo accordo.

Abbiamo inoltre ottenuto un importantissimo impegno dell'Azienda a studiare la fattibilità di un progetto che, al termine di una prima fase sperimentale, consentirà anche ai colleghi che prestano servizio nella Rete Commerciale di svolgere la formazione on-line non più in filiale nei ritagli di tempo tra un cliente e l'altro, ma presso la propria abitazione durante il normale orario di lavoro.

Tale progetto, denominato Easy Learning, rappresenta una novità assoluta non solo per il nostro gruppo, ma per l'intero settore bancario ed è un vero valore aggiunto dell'accordo, in quanto consentirà finalmente a tutti i colleghi di dedicare alla formazione on-line il tempo e la concentrazione necessari.

Analogamente, anche per chi partecipa al progetto Smart Working, sarà possibile svolgere corsi di formazione on-line in modalità Easy Learning (accesso alla procedura HR Connect), nei limiti ed in coerenza con le relative previsioni del Contratto Nazionale.

Ai colleghi che andranno in Smart Working, saranno destinati corsi di specifica formazione, che raccomandiamo di effettuare scrupolosamente, riguardo alle seguenti tematiche:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- scelta idonea del luogo di lavoro;
- gestione delle emergenze;
- gestione degli infortuni;
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- privacy.

Potranno presentare domanda di accesso allo Smart Working i colleghi che lavorano presso le strutture delle **Direzioni Centrali**, del **Consorzio**, delle **Direzioni Territoriali**, del Canale **Private Banking** e della **Banca d'Impresa**, con il presupposto, come già detto, **che non operino a diretto contatto con la clientela.**

L'istituto dello Smart Working, la cui durata coinciderà con quella del Piano industriale (PMT), quindi fino al 31.12.2019, sarà aperto a tutte le categorie, **Dirigenti**, **Quadri Direttivi** e **Aree Professionali** a tempo indeterminato, **anche Part Time**, con anzianità nel Gruppo di almeno due anni.

La domanda potrà essere presentata al proprio Responsabile, che ne verificherà la compatibilità con le esigenze tecniche e produttive dell'Azienda, nonché alla struttura del Personale di riferimento e, se corredata da idonea documentazione, potrà determinare l'accesso secondo le seguenti priorità:

- disabilità motorie o gravi problemi di salute;
- stato di gravidanza;
- rilevante distanza fra luogo di lavoro e residenza effettiva;
- cura di figli di età inferiore a 8 anni.

In particolare:

- la domanda (*) per effettuare lo Smart Working dovrà essere presentata al proprio responsabile, in conoscenza alla struttura della gestione del personale di riferimento;
- l'autorizzazione per l'accesso allo Smart Working sarà perfezionata con la sottoscrizione del lavoratore di specifico accordo individuale che andrà ad integrare il proprio contratto individuale di lavoro;
- l'attività lavorativa potrà essere effettuata presso:
 - altra sede aziendale della Società datore di lavoro o di altra azienda del gruppo (hub aziendale)
 - la residenza privata/domicilio del lavoratore
- l'attività resa in Smart Working non potrà essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente prestata e se ne prevede lo svolgimento con un massimo di 2 giorni alla settimana, con il limite massimo di 8 giorni al mese;
- l'eventuale recesso potrà avvenire con preavviso di almeno 10 gg lavorativi sia da parte del lavoratore che da parte del responsabile della struttura di assegnazione;
- lo Smart Working dovrà essere programmato con cadenza almeno settimanale approvata dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza;
- lo Smart Working non comporta alcuna variazione della sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale, comprese le flessibilità eventualmente in essere e la relativa collocazione temporale, né alcun mutamento di mansioni;
- per le giornate lavorate in Smart Working non è prevista timbratura, ma una specifica causale in HR Access;
- l'Azienda garantisce la dotazione e il corretto funzionamento delle attrezzature di lavoro;
- lo Smart Working non condiziona le opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- Il ticket pasto è riconosciuto per le sole giornate in cui lo Smart Working viene svolto presso un hub aziendale, secondo le modalità e i criteri vigenti in materia;
- per le giornate in Smart Working non saranno, di norma, autorizzate né richieste prestazioni di lavoro straordinario;
- durante lo Smart Working l'Azienda garantirà un'apposita copertura assicurativa per infortunio professionale durante l'orario di lavoro.

(*) Coloro che hanno già aderito alla fase pilota e intendono continuare a fruire dello Smart Working, non dovranno presentare nuovamente la loro adesione al progetto o, viceversa, potranno chiederne la revoca entro il 31.3.2017.

Per il lavoro reso in Smart Working nulla cambia in capo al lavoratore, il quale dovrà comunque garantire prestazioni improntate alla correttezza, riservatezza, disciplina, diligenza e standard qualitativi/quantitativi in linea con l'attività prestata presso la normale sede aziendale e conserva gli stessi obblighi, doveri, diritti e facoltà previsti dalla vigente legislazione, dal Contratto Collettivo Nazionale di settore e dalla contrattazione di secondo livello.

Per le giornate in Smart Working, il lavoratore dovrà essere reperibile durante il proprio orario di lavoro, dovrà cioè essere contattabile attraverso la strumentazione che l'Azienda gli fornirà. Per quanto ovvio, precisiamo che è esclusa l'applicazione di trattamenti economici previsti in materia di reperibilità.

Se, per qualsiasi motivo l'effettuazione dello Smart Working dovesse risultare impedita (es. malfunzionamento linee, strumentazione, ecc.) il lavoratore dovrà informarne il proprio responsabile, il quale valuterà la possibilità di assegnarlo presso l'hub aziendale più vicino oppure di richiamarlo presso la propria sede di lavoro per la residua parte della giornata lavorativa.

L'Azienda provvederà agli adempimenti nei confronti degli organi previdenziali ed assicurativi previsti per le attività in Smart Working, come già per tutte le altre attività di lavoro.

Ci auguriamo che le possibili diffidenze che qualche Responsabile potrebbe nutrire nei confronti dello Smart Working non ne ostacolino la libera diffusione e invitiamo i colleghi a segnalarci le eventuali reticenze immotivate che dovessero riscontrare. Infatti siamo convinti che questo accordo potrà tanto più favorire il benessere lavorativo quanto più potrà affermarsi in Azienda un clima costruttivo e improntato alla fiducia.

ACCORDO DI PROGRAMMA 2017

Insieme all'accordo sullo Smart Working abbiamo inoltre sottoscritto con l'Azienda un ulteriore verbale di accordo, che definisce i temi negoziali che saranno oggetto di confronto sindacale nell'arco dell'intero anno 2017. Per tali materie sono già previsti specifici incontri, che si svolgeranno secondo le seguenti scadenze:

- focus group, focalizzati soprattutto sulle procedure, e politiche commerciali entro aprile;
- polizza sanitaria, entro la fine di maggio;
- formazione, entro la fine di giugno;
- Easy Learning, all'esito dello studio di fattibilità, entro settembre;
- inquadramenti, mobilità territoriale, part-time e orari di lavoro, entro la fine di settembre;
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, entro la fine di ottobre;
- Premio Aziendale, entro metà novembre;
- scadenze previste dall'accordo del 20.6.2015, sulla costituzione del Consorzio, entro la fine di novembre.

Parma, 13 marzo 2017

**LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CRÉDIT AGRICOLECARIPARMA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca – Unisin**