



SMART WORKING IN FASE “INTERPANDEMICA”: AGGIORNAMENTO

Giovedì 24 settembre abbiamo “incontrato” la Direzione HR in merito al “Rientro in sicurezza – Fase interpandemica”: abbiamo avuto modo di approfondire sia i contenuti della comunicazione dell’azienda sul rientro in sede sia la nostra proposta di revisione dell’accordo sullo Smart Working da noi presentata il giorno precedente.

L’azienda ha dimostrato molta difficoltà a comprendere perché ci rifiutiamo di sottoscrivere una proroga fino al 30 ottobre della possibilità di continuare a lavorare da casa per gli attuali smart worker emergenziali, cioè per coloro che non avevano aderito in precedenza allo smart working. Abbiamo chiarito che, con formale accordo individuale, i remotizzati possono continuare a lavorare “da casa” anche oltre lo stato di emergenza e quindi non serve l’accordo sindacale, mentre riteniamo totalmente inadeguata una proroga della remotizzazione per 15 giorni oltre la possibile scadenza dello stato di emergenza. Chiediamo per i lavoratori certezze minime su un periodo adeguatamente più lungo ed è indispensabile formalizzare in un accordo sindacale lo SW come modalità di lavoro acquisita a regime in tutti i servizi. E’ necessario anche, cessato lo stato di emergenza, applicare le previsioni del CCNL ed estendere così le giornate di SW a 10 al mese (l’accordo vigente prevede un giorno alla settimana). Inoltre la definizione di “fase interpandemica” è priva di significato contrattuale.

Cosa invece può accadere se lo stato di emergenza non viene prorogato e la nostra richiesta non viene accolta? L’azienda dichiara di voler prolungare con accordo individuale lo sw “emergenziale” fino al 30 ottobre. E poi? Al 31 ottobre tutti i remotizzati dovrebbero rientrare in sede 5 giorni su 5 e gli smart worker potrebbero lavorare da casa solo un giorno alla settimana, ipotesi difficilmente conciliabile in termini di tutela della salute negli spazi di lavoro delle sedi. Una volta finito lo stato di emergenza, la banca non può insistere nell’ignorare il CCNL.

La Direzione HR ci ha chiesto come mai chiediamo di poter lavorare in SW solo 10 giorni al mese: dieci giorni al mese potrebbero non bastare a garantire le distanze. Una volta cessato lo stato di emergenza chiediamo trovi intanto applicazione il CCNL. Un giorno alla settimana in SW non è conforme al CCNL e l’accordo va innanzi tutto adeguato alle previsioni nazionali di settore. Qualora l’emergenza sanitaria perdurasse, saranno i tavoli nazionali di trattativa a convenire su eventuali deroghe al contratto nazionale.

La Direzione HR ha obiettato di non poter prendere in considerazione la nostra richiesta perché la sperimentazione SW di gruppo Generali scade al 30 novembre prossimo: nessuna modifica può essere apportata all’accordo SW della Banca che superi in validità questa scadenza e HR ritiene il 30 novembre una data troppo ravvicinata per consentire all’azienda adeguate valutazioni su quanto chiediamo.

Ricordando che ci stiamo limitando a sollecitare l'applicazione di quanto già previsto nel contratto nazionale, abbiamo accettato di ragionare sulla nostra richiesta allineando la sua scadenza intanto a quella della sperimentazione del gruppo, per poter proseguire con lo SW in modo ben definito, contrattualizzato e volontario, liberi da vincoli di emergenza sanitaria conclamata. Riceveremo le prime risposte dall'azienda nei prossimi giorni.

Abbiamo fatto presente che le disposizioni contenute nella comunicazione aziendale non sono state recepite in modo univoco dai responsabili e che il contenuto della comunicazione ha scatenato diffusi dubbi, perplessità e preoccupazioni, anche tra i *people managers*. Anche su questo la direzione HR ci aggiornerà la prossima settimana.

A risentirci molto presto.

Trieste, Milano, Roma, 28/09/2020

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FABI

UILCA

UNISIN