



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

La voce del tuo sindacato

IN QUESTO NUMERO...

“PUNTI DI VISTA”

Sommario:

Editoriale a cura di Lucia Rinaldi e Federico Fanani.	1
Articolo del Segretario Responsabile UILCA GRUPPO MPS Carlo Magni	2
Articolo Segretario Nazionale Uilca Referente per il Gruppo MPS Giuseppe Bilanzuoli	5
Facci Sapere cosa nei pensi!	9

In questo primo numero di “UILCA GRUPPO MPS Breaking News - Punti di Vista”, pubblichiamo una stimolante riflessione del nostro Segretario Responsabile Carlo Magni, sulla particolare situazione che ci vede coinvolti, come dipendenti in nuove sfide professionali e lavorative.

A seguire, un interessante articolo del Segretario Nazionale UILCA Referente per il GRUPPO MPS, Giuseppe Bilanzuoli, riguardante l'utilizzo dello Smart Working.

Buona lettura,

Il Comitato di Redazione:

-Lucia Rinaldi

-Federico Fanani



★ QUANDO GLI EVENTI - E LE SCELTE AD ESSI CORRELATE - DETERMINANO NUOVI PERCORSI

di Carlo Magni

Pensando ai mesi appena trascorsi, mi rendo conto che, per quanto concerne la nostra attività lavorativa e sindacale, tante “storie” si sono concluse, mentre altre attendono solo di essere scritte ed interpretate. Viviamo un’epoca ricca di accadimenti - molti assolutamente inediti, come nel caso dell’attuale pandemia - all’interno della quale ognuno di noi può tuttavia trovare il senso della propria esistenza, scegliendo più o meno consapevolmente quale indirizzo conferire alle esperienze umane e professionali svolte.

Questo tempo, infatti, così incerto, ma forse anche così stimolante, è comunque l’unico tempo che abbiamo a disposizione e che ci è dato di vivere. Abbiamo il compito quindi di non sprecarlo, iniziando a trasformare in opportunità ciò che oggi appare talvolta come involuzione. Del resto, la strada è obbligata, non ci sono alternative.



Segretario Responsabile UILCA GRUPPO MPS

Come Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi abbiamo sempre accolto le sfide prodotte dai cambiamenti del contesto di riferimento, portandole a compimento con successo. Lo stesso abbiamo fatto come Iscritti alla UILCA, determinando - con opzioni congressuali responsabili - una profonda trasformazione della Sigla in termini organizzativi, più coerente con la nuova morfologia dell’Azienda e del Gruppo, senza intaccare i valori ideali che la contraddistinguono e le prerogative della sua attività.

Anche gli eventi che hanno caratterizzato negli ultimi anni le vicende della nostra Banca, e le iniziative intraprese dai Coordinamenti Unitari, hanno dimostrato la volontà del Sindacato e dei Dipendenti di non abbassare mai la guardia, evidenziando inoltre una collettiva partecipazione ideale ed emotiva.





Tutto ciò - rappresentando un patrimonio umano e di esperienza difficilmente replicabile in altre realtà creditizie - può costituire l'inizio di un nuovo percorso in questi nostri tempi così travagliati ed incerti, magari indirizzato ad individuare soluzioni negoziali inedite sino ad oggi, la cui efficacia comunque potrà essere valutata solo sulla base del consolidamento degli obiettivi che, da sempre, contraddistinguono l'azione del movimento sindacale aziendale: difesa dell'occupazione, tutela salariale, equità distributiva e contrattazione integrale delle condizioni di lavoro, elementi questi ancora più necessari adesso, in vista del totale rinnovamento degli organismi societari ed in vigenza di un Piano di Ristrutturazione tutt'altro che portato a compimento.

È pur vero che in questi anni di integrazioni societarie e di ristrutturazioni ancora lungi dall'essere concluse, ciò che molti di noi hanno scoperto è che non esiste una regola su come possono essere superate le difficoltà che si incontrano nel nostro operare, se non il coraggio di guardarle, analizzarle e quindi tentare di affrontarle con efficacia.

I cambiamenti impongono scelte, ma da tali scelte possono originarsi stimolanti evoluzioni. Come, in definitiva, accade nella vita di ogni persona. Anche nella mia.

Quando ho cominciato a svolgere attività sindacale, non avevo certamente idea che la stessa sarebbe diventata la mia professione per la vita.

Avevo iniziato a partecipare alle commissioni aziendali per le selezioni che, ancora all'inizio degli anni 90, riguardavano il settore legale ed il relativo ambito di carriera specialistica, cogliendo così l'occasione di coniugare la mia preparazione culturale con la possibilità di avvicinarmi per qualche tempo a casa. Ero, infatti, un neo assunto che, come tutti coloro che avevano superato il Concorso bandito per la Provincia di Siena, lavorava a molte centinaia di chilometri di distanza dalla zona di residenza.

Non avevo il “sacro fuoco” dell'attività sindacale, né possedevo un background od una formazione “politica” in senso lato, tale da farmi apprezzare fin da subito le caratteristiche di questo mondo.

Eppure, dentro di me, erano evidentemente presenti i presupposti per trasformare una scelta transitoria in una scelta irreversibile. La chiave di volta fu quella di considerare tale esperienza, forse a termine per ciò che ne potevo sapere, come l'inizio di un nuovo corso, cercando di trarre il maggior numero di benefici, in termini sindacali e personali, da ogni tappa che mi avvicinava al traguardo di quell'estemporaneo cammino.



Ogni giorno era prezioso, ed ogni giorno ne portava con sé un altro, con obiettivi sempre diversi. Così, alla fine, per una concomitanza di eventi, ma grazie ad una scelta iniziale – per quanto inconsapevole – ed alle persone che subito hanno creduto in me, mi sono trovato a svolgere questo mestiere in forma permanente.

Oggi, guardando indietro e ripensando all’inizio della mia esperienza, mi rendo conto che il prosieguo nell’attività sindacale ha in realtà implicato una profonda ricerca a livello personale: una ricerca correlata con il coraggio di essere se stessi, di far sentire la propria voce, di porre domane scomode, di sganciarsi dal coro per non seguire sempre la corrente. Essere Sindacalista, ha significato inoltre mettersi continuamente in discussione, accettare le sfide e non subire i cambiamenti, cercando al contrario di gestirli e, qualche volta, di determinarli.

Quando, in certe circostanze, i dubbi mi assalgono e penso che potremmo non farcela, è il ricordo e l’esito di quella scelta a ridarmi la speranza ed il desiderio di continuare a lottare.

Ogni giorno può essere un nuovo inizio, se lo vogliamo. È questo il miglior augurio che sento di dover fare a ciascun Iscritto ed a ciascun Lavoratore della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi.

Carlo Magni

Segretario Responsabile UILCA GRUPPO MPS



SMART WORKING E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

di Giuseppe Bilanzuoli

L'emergenza economico-sanitaria legata al Covid-19 ha dato vita a dibattiti accesi su numerosi fronti: le relazioni interpersonali, il livello di innovazione tecnologica del nostro Paese, la mobilità, il sistema sanitario e chi più ne ha più ne metta. Tra questi, un argomento che riveste un ruolo di primo piano e occupa molto spazio nelle conversazioni all'interno delle mura domestiche è lo smart working. Se ne parla da tempo e gli italiani si sono trovati obbligati a farci i conti in una situazione già complicata di per sé, scoprendo che l'idea dello smart working era diversa dall'applicazione della nuova modalità di lavoro. Chi si aspettava di avere maggiori possibilità per conciliare lavoro e impegni familiari è rimasto deluso e si è trovato immerso, in molti casi, in una modalità lavoro 24/24 on, al punto di utilizzare l'espressione sostitutiva home working. Anche per questo da più parti adesso si sente acclamare il diritto alla disconnessione, ossia un periodo di riposo dagli strumenti di lavoro utilizzati nella modalità da remoto. Le nostre categorie, del credito, delle esattorie e delle assicurazioni, in questo contesto hanno dato prova di avere il maggior numero di dipendenti in smart working. Non si può dire oggi se questo, opportunamente modificato, potrà essere il futuro. Certo sarà difficile tornare indietro.

In molti sostengono che al termine di questa crisi sanitaria molto sarà diverso da prima. Probabilmente non tutto sarà così nella totalità della nostra vita, ma dal punto di vista della organizzazione del lavoro sarà certo molto utile fare tesoro degli insegnamenti emersi durante l'emergenza. Tra questi c'è la capacità di ricorrere, anche con urgenza, da parte di pubblica amministrazione, e imprese, dalle più grandi alle più piccole, a modalità di lavoro agili (il c.d. smart working) prima non attuate e spesso ritenute irrealizzabili.



Segretario Nazionale Uilca Referente per il Gruppo MPS



Ciò invece è risultato possibile in breve tempo e ha permesso di mantenere operative alcune funzionalità aziendali, molti servizi verso clientela e utenza e, in alcuni casi, di mantenere in vita la stessa azienda. In realtà va però specificato che quello applicato in questo periodo in molte attività produttive non è spesso il vero e proprio smart working, così come pensato dal legislatore nella legge 81/2017, o come contrattato in diversi accordi nazionali o di secondo livello dalle parti sociali. Infatti le aziende che ancora non avevano innovato i loro contratti con questa modalità di organizzazione hanno semplicemente spostato nelle case di lavoratrici e lavoratori alcuni processi operativi, senza grande coerenza e forse con poca efficienza, limitandosi in questa fase emergenziale a una urgente manovra salva azienda. Ciò nonostante imprese e imprenditori hanno realizzato che subito, già oggi, un differente modo di organizzare il lavoro è possibile e probabilmente in assenza di questa emergenza ci sarebbero voluti diversi anni per maturare la medesima consapevolezza. In merito il Governo da subito ha ritenuto la modalità organizzativa dello smart working un imprescindibile elemento utile tramite il quale coniugare il distanziamento sociale e l'attività lavorativa. Difatti il 24 aprile 2020 con le parti sociali ha sottoscritto il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”, con cui si è integrata la prima versione del 14 marzo, con l'indicazione che sul piano organizzativo è preferibile, anche in vista della Fase 2, utilizzare il lavoro a distanza quale strumento di prevenzione, “ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza all'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)”.

Oggi non possiamo sapere per quanto tempo ancora la pandemia costringerà a utilizzare il lavoro agile come unica modalità di prestazione lavorativa per milioni di lavoratrici e lavoratori, ma è in ogni caso necessario che questo modo di operare sia regolato nei diversi settori produttivi e nelle aziende attraverso una contrattazione in grado di bilanciare il ricorso allo smart working con il diritto alla disconnessione, che diventa elemento fondamentale per garantire il vero equilibrio tra lavoro, riposo e vita sociale, garantendo quindi alla persona di essere al centro della propria vita.



In questo contesto, e soprattutto quando la necessità di limitare al massimo gli spostamenti e la vicinanza tra le persone sarà superato, assumerà quindi centralità l'esperienza sviluppata dalla categoria dei bancari in questi ultimi anni, prima con diversi accordi sindacali nelle aziende e poi attraverso il rinnovo del Contratto Nazionale del credito siglato il 19 dicembre 2019, nel quale, oltre a inserire per tutte le aziende del settore linee guida comuni sullo smart working, abbiamo ottenuto, primi in Italia, e tra i primi in Europa, il diritto alla disconnessione. All'interno del rinnovo del Contratto Nazionale del credito è infatti definito un nuovo articolo che disciplina il lavoro agile nel settore, per rendere le soluzioni organizzative favorite dall'evoluzione tecnologica utili a trovare nuovi equilibri tra gli obiettivi delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti, favorendo positivi impatti ambientali e una minore mobilità delle persone.

L'attività lavorativa in modalità agile, potrà essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale;
- residenza privata/domicilio del lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa sarà effettuata entro i limiti di durata dell'orario giornalieri e settimanale e non potrà superare il limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali o di Gruppo. Lo svolgimento del lavoro agile non muterà i diritti e i doveri posti in capo alle parti, non costituirà variazione della sede di lavoro e non modificherà il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ma, cosa più importante, non sarà la modalità esclusiva di prestare la propria attività lavorativa. Con queste indicazioni si è voluta mantenere l'opportunità per le lavoratrici e i lavoratori di confrontarsi e interagire personalmente con i colleghi e i responsabili, di salvaguardare la vita sociale che deriva dal frequentare un luogo di lavoro diverso dalla propria abitazione senza temere confinamenti forzati nella propria abitazione. Inoltre si è specificato che lo smart working non rappresenta solo una modalità di organizzazione del lavoro, ma anche una modalità di conciliazione tempi di vita e di lavoro, di risparmio di costi da pendolarismo e di minor impatto ambientale.



Nella consapevolezza che, seppur nelle forme sopra esposte, esiste comunque il rischio, che in questo periodo di emergenza sta infatti verificandosi, che il lavoro agile divenga una giornata lavorativa senza limiti temporali.

Per questa ragione, nella ricerca di un equilibrio di queste nuove modalità lavorative, si è ritenuto fondamentale inserire il DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE con uno specifico articolo, basato sulla evidenza che la generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rendesse necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata dei lavoratori. Questo uno dei passaggi più rilevanti in tema: fuori dall'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Questi elementi costituiscono importanti aspetti, tra altri, con cui si è concretizzato il raggiungimento dell'obiettivo, sostenuto con forza dalla Uilca, di porre al centro del rinnovo contrattuale la persona, trovando soluzioni per garantirla e valorizzarla nella sua interezza, quindi, non solo nei pur fondamentali termini salariali e professionali, ma anche per quanto concerne gli aspetti umani e famigliari. L'inserimento di tale materia in un Contratto Nazionale collettivo rappresenta inoltre un segnale importante, che può riguardare, oltre i dipendenti del credito, in generale il mondo del lavoro, oggi più che mai alla luce della fortissima accelerazione che ha prodotto sul mondo del lavoro e sulla digitalizzazione la diffusione del virus Sars-Cov-2.

Giuseppe Bilanzuoli

Segretario Nazionale Uilca Referente per il Gruppo MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuta questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

fosse approfondito in queste pagine di
Uilca Gruppo MPS *Breaking News*



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
0577 48589 - 0577 299719

uilca.mps@uilca.it

