



GRUPPO BPER

Abbiamo più volte scritto come lo smart working (o lavoro agile) sia entrato prepotentemente nel linguaggio comune a partire dal febbraio scorso.

Nella modalità cosiddetta emergenziale, prevista dai vari DPCM, è stata concepita con caratteristiche di semplificazione normativa e deroghe contrattuali.

E' stato uno strumento che ha contribuito molto a limitare gli spostamenti durante il periodo del lockdown e a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La fine del periodo emergenziale prevista per il 15 ottobre, se non prorogata ripristinerà le modalità previste prima dall'emergenza pandemica

Ricordiamo infatti che prima dell'emanazione dei vari DPCM, sia la legge che i contratti nazionali (quello delle banche con l'ultimo rinnovo dell'anno passato) hanno disciplinato questo istituto prevedendo diritti e doveri dell'azienda e dei lavoratori con lo scopo, fra l'altro, di limitare gli abusi e di dare risposte sul tema del rapporto tra orario di lavoro e produttività.

Proprio in previsione di ciò nel Gruppo BPER abbiamo avviato una discussione per trovare una soluzione per il periodo post 15 ottobre.

Ci saremmo attesi di poter raggiungere un accordo che prevedesse:

- il rilascio di strumentazione aziendale per i lavoratori in smart working; garanzia del diritto alla disconnessione; norme di tutele sul controllo a distanza da parte della banca nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori;
- la possibilità di utilizzare anche l'hub working, cioè la possibilità di lavorare in un altro luogo della banca;
- criteri oggettivi per l'autorizzazione alla modalità di lavoro agile, che non fosse solo e sempre il sì o no (o meglio il no e li no) del responsabile.

Praticamente ci saremmo attesi delle proposte che, oltre che in linea con le previsioni di legge e di contratto, hanno già trovato risposta positiva in altre banche e in altre aziende.

Non così per BPER che, invece, ritiene che

- l'acquisto di qualche PC sia un costo attualmente non previsto né sostenibile e non un investimento;
- sia meglio tenere le persone concentrate in pochi posti, sempre a vista, piuttosto che dar loro la possibilità di lavorare anche più vicino a casa, in un luogo più sicuro e con meno persone, limitando gli spostamenti e l'utilizzo di mezzi pubblici;

- ogni minima decisione (se, dove, come, quando) debba sempre passare dal proprio responsabile.

BPER ha quindi 'tirato dritto': ha pubblicato la circolare indicando che chi ha il PC aziendale (molto pochi) potrà continuare a fare lo SW, sempre se il proprio responsabile sarà d'accordo; tutti gli altri torneranno in banca, tutti i giorni e tutto il giorno.

In definitiva BPER ha dimostrato, come già in passato, che allo Smart Working non è interessata e di aver vissuto l'esperienza di questi mesi come un'imposizione.

Noi invece riteniamo opportuno che lo smart working debba essere normato 'per bene', ma affinché risulti uno strumento valido per la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, ma che può permettere anche una diversa modalità di rapporto con il proprio lavoro non si possa non tener conto di quanto su esposto.

Chiediamo pertanto a BPER di ripensarci: di dimostrare con i fatti l'attenzione ai propri collaboratori riprendendo la trattativa su presupposti diversi.

In allegato trovate il comunicato unitario predisposto dalle segreterie sindacali del Gruppo BPER.

⇒ [scarica il comunicato unitario SmartWorking](#)

FISAC/CGIL del GRUPPO BPER