



LAVORO AGILE IN DEUTSCHE BANK: NESSUN ACCORDO, UN'OCCASIONE PERSA

Con l'accordo di rinnovo CIA dello scorso dicembre si era convenuto tra Organizzazioni Sindacali e Azienda di affrontare anche il tema del "lavoro agile" - c.d. "smart working" - successivo alla fase emergenziale.

Ricordiamo che la normativa che attualmente disciplina il lavoro da remoto in DB è frutto di una regolamentazione aziendale **unilaterale** scaturita dopo che una complessa trattativa, svoltasi circa due anni fa, si era risolta in un nulla di fatto. A distanza di tempo dobbiamo purtroppo constatare che la storia si è ripetuta, nonostante DB sostenga a tutti i livelli di riporre importanti aspettative in una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro che si è diffusa notevolmente a seguito della pandemia.

Pur ravvisando dal primo momento sensibili differenze di visione tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda, abbiamo cercato di contribuire ad un confronto costruttivo che potesse permettere una convergenza quanto mai opportuna, viste le prospettive del lavoro agile nel prossimo futuro, attraverso un **accordo collettivo applicabile a tutti i colleghi**.

La trattativa, sviluppatasi in modo articolato sin dalle prime battute, purtroppo si è arenata definitivamente nella giornata del 3 maggio.

Sotto il profilo economico, **abbiamo ritenuto assolutamente negativo il rifiuto aziendale a riconoscere il buono pasto a chi lavorerà in smart working**. Anche la nostra proposta, volta ad ottenere un eventuale riconoscimento economico alternativo (ma sostanzialmente equivalente) al ticket pasto, non ha trovato alcun riscontro.

Il risultato è che la Banca, a differenza di quanto finora avvenuto e richiamando le previsioni del CCNL, non riconoscerà più il buono pasto a chi opererà in lavoro agile al termine dell'attuale fase emergenziale, **snaturando in questo modo lo spirito complessivo del Contratto Nazionale che, in tema di lavoro agile, demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione delle complessive condizioni economiche e normative applicabili**.

Va inoltre rilevato che tale decisione di DB, mentre consentirà un certo risparmio aziendale vanificherà per buona parte dei Dipendenti l'effetto del recente aumento del buono pasto ottenuto con il rinnovo del CIA nel dicembre scorso.

Parlando di aspetti operativi, la Banca si è detta disponibile a:

- prevedere due giorni di lavoro agile, non cumulabili, alla settimana;
- a fornire (come peraltro previsto dal CCNL) il laptop per lavorare da remoto (molti in realtà sono già stati distribuiti nei

mesi passati)

- a consentire a chi opera in lavoro agile di aderire alla policy BYOD – previsione già precedentemente attivabile – per l'utilizzo anche a scopi aziendali del proprio telefono (con contestuale riconoscimento di 20 Euro lordi mensili)
- a consentire di effettuare la prestazione lavorativa – con alcune limitazioni e comunque in Italia – anche da abitazioni del Dipendente diverse da quella di abituale residenza.

Alcune proposte organizzative aziendali hanno rappresentato insormontabili ostacoli al raggiungimento di un accordo, come ad esempio l'indisponibilità ad allargare il lavoro agile al personale di Rete e un'incomprensibile rigidità sulla possibilità di lavorare da remoto in determinati giorni della settimana o a ridosso delle festività.

Ovviamente, alla luce della sopravvenuta impossibilità a proseguire la trattativa, non abbiamo avuto modo di approfondire altri aspetti rilevanti che caratterizzeranno le future forme di lavoro agile in DB.

Questa è la situazione a fronte della quale non ci è stato possibile condividere un accordo che da un lato non avrebbe comportato alcun significativo miglioramento rispetto a quanto previsto nel CCNL e dall'altro avrebbe invece introdotto limitazioni e vincoli inaccettabili.

Purtroppo abbiamo dovuto constatare come, su un argomento così importante, la posizione di DB sia rimasta arroccata intorno ad una valutazione prettamente economica e non orientata a favorire il giusto ed adeguato equilibrio tra gli obiettivi aziendali e le esigenze personali e familiari dei colleghi.

Ci siamo trovati di fronte ad un'occasione per migliorare e qualificare tanto le relazioni sindacali in azienda quanto le condizioni lavorative dei Colleghi ma la Banca non ha saputo, o voluto, coglierla fino in fondo.

Dal proprio punto di vista, l'Azienda, pur consapevole di tale importanza, ha ritenuto anche in questa occasione di privilegiare la propria visione proponendo ai Colleghi la sua unilaterale versione dello smart working.

Nonostante la valutazione inevitabilmente negativa rispetto all'andamento della trattativa ed al mancato raggiungimento di un accordo così importante, continueremo a seguire responsabilmente l'evolversi della situazione del lavoro agile in azienda auspicando un atteggiamento comunque costruttivo da parte di DB.

Milano, 10 maggio 2021

**Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**