

dal sito www.fisacbancaditalia.it

Per un sindacato, informare i colleghi su quello che sta accadendo negli ambienti di lavoro è sicuramente un obbligo imprescindibile. Quando poi si tratta di argomenti oggetto di negoziati complessi e che potrebbero determinare una profonda innovazione delle modalità di lavorare di tutti, del modo di organizzare la propria vita professionale e quella personale, sarebbe giusto dare una informazione quanto più possibile chiara, corretta e, potremmo dire, preconcreta.

Questo è un obbligo morale che non può essere in nessun caso disatteso.

Purtroppo, l'informazione sconta anche il tenore di quello che concretamente avviene durante gli incontri e non sempre è facile dare notizie chiare, soprattutto quando si tratta di comunicare i contenuti di incontri privi di un concreto risvolto negoziale, ma al più di carattere tecnico/divulgativo e di mera elencazione delle reciproche posizioni.

Questo è proprio quello che è avvenuto nei diversi incontri che ci sono stati finora tra l'Amministrazione e i Sindacati sulla tematica della riforma dell'orario e modalità di lavoro.

Va però detto che, nell'incontro di giovedì scorso, la Banca ha fissato come possibile termine del negoziato il 20 luglio, e ha dichiarato che, pertanto, dal prossimo incontro si passerà finalmente a fornire una risposta chiara sui diversi punti oggetto del negoziato sulla base delle proposte avanzate dai Sindacati. Rimangono perciò in attesa di entrare nel merito degli aspetti più dirimenti per una firma e siamo pronti a lavorare fattivamente perché si realizzino le condizioni per sottoscrivere un accordo che i colleghi aspettano da tempo.

Rinviando al volantino (**LEGGI**) dell'Unità sindacale per la disamina sintetica dei punti discussi nell'ultimo incontro, come FISAC CGIL ci preme evidenziare l'atteggiamento tuttora fortemente critico della Banca su due aspetti per noi assolutamente essenziali per ragioni di equità e per garantire il **rispetto di quei principi di Neutralità e Inclusione** che rappresentano capisaldi, insieme alla **Volontarietà**, della nostra proposta di riforma dell'orario e modalità di lavoro:

1. Il **meccanismo compensativo**, previsto per quelle attività/processi non suscettibili di essere svolti da remoto, che si sostanzia nel riconoscimento ai lavoratori addetti a quelle attività/processi di un contributo (economico o di altra natura, regolamentare e organizzativa) volto a compensare la mancata possibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto.

Su questo aspetto ribadiamo che, di principio, non devono esistere colleghi "non delocalizzabili" ma esistono solo attività che non possono svolgersi a distanza: pertanto un buon modello organizzativo, accompagnato dalla giusta formazione consentirebbe a tutti di poter svolgere attività da remoto, anche laddove se ne svolgano altre che vanno fatte in presenza. Il periodo pandemico ci ha chiaramente mostrato che è possibile. Crediamo perciò che, se si vuole rendere lo smart working uno strumento di conciliazione vita/lavoro – utile, tra l'altro, per entrambe le parti – veramente inclusivo, occorra agire anzitutto in questo senso. Ma, nondimeno, occorrerebbe mettere in piedi presidi – meccanismi compensativi, appunto – che tutelino i lavoratori che svolgono prevalentemente attività non delocalizzabili, in modo da favorire quei principi di Neutralità e Inclusione che

reputiamo fondamentali

L'Amministrazione ha etichettato tale meccanismo come addirittura "sanzionatorio" per la Banca e ha chiesto al sindacato di ritirarlo dalle sue proposte.

Non solo la FISAC CGIL ribadisce la necessità di un tale sistema ma ne respinge la fantasiosa prospettazione in termini punitivo/sanzionatori dati dalla controparte, che risulta, tra l'altro, palesemente contraddetta dalla sua innegabile funzione equitativa e di garanzia di una parità sostanziale e non solo formale di tutto il personale.

2. Il riconoscimento degli straordinari/plus orario per i lavoratori che svolgono la prestazione da remoto.

Un'organizzazione sana non necessita di prestazioni straordinarie, se non in occasione di situazioni rare e straordinarie. La Banca d'Italia, su questo fronte non è, evidentemente, un'organizzazione sana: in Banca d'Italia lo straordinario è infatti richiesto e prestato con regolarità strutturale.

Le ragioni sono almeno due: una "quantitativa", dovuta alla cronica carenza di organici, l'altra "qualitativa", legata a una cultura aziendale presenzialista e al principio di "essere sempre a disposizione", se non si vuole essere male etichettati nell'ambiente lavorativo.

Occorre perciò riconoscere che, su questo punto, le affermazioni dell'Amministrazione sarebbero davvero pienamente condivisibili dal nostro punto di vista...se fossero aderenti alla realtà: è stato infatti dichiarato che nessun compenso, nessuna retribuzione, dovrebbe essere riconosciuta per prestazioni eccedentarie rese in smart working semplicemente perché non ce ne saranno e non saranno richieste dai Capi.

Se eccezionalmente invece ci dovessero essere esigenze di prestazioni "straordinarie" si attiverebbe il riconoscimento del relativo trattamento economico per il personale operativo mentre per i direttivi si provvederebbe con lo strumento altamente discrezionale dei bonus. Tutto bello e auspicabile (o quasi, in particolare i bonus per compensare i direttivi sono strumenti del tutto inadeguati e già per questo la proposta va comunque respinta) ma si tratta di una storia già sentita più volte mentre poi, come tutti ben sappiamo, la realtà è molto diversa.

Il periodo pandemico ha peraltro messo in evidenza come lo smart working sia diventato per la Banca lo strumento per ottenere lo stesso – anche più – straordinario rispetto al lavoro in presenza, senza remunerarlo. Come sindacato, siamo anche intervenuti, con successo, perché venissero riconosciuti compensi per giornate lavorative festive, che erano stati sottratti arbitrariamente. Anche dopo allora ci fu detto che di straordinari non se ne sarebbero più chiesti, ma questo, basta guardarsi intorno, non è quanto è accaduto.

Non potendo pertanto prendere per buoni i propositi della Banca e consentire che si prospettino situazioni che prevedono prestazioni lavorative non remunerate, invitiamo la Banca a riflettere e confrontarsi con le OO.SS. sul come si intende misurare e di conseguenza riconoscere una eventuale prestazione lavorativa eccedente in smart working, fermo restando che, laddove davvero si verificherà la situazione prospettata dall'Amministrazione – zero straordinari richiesti – attraverso adeguate assunzioni e una cultura organizzativa nuova, non avremo nulla da ridire nel vedere che le prestazioni straordinarie NON effettuate, NON vengano retribuite (mentre continueremo a ritenere che il lavoro prestato in eccedenza vada retribuito).



Banca d'Italia: orario e modalità di lavoro – Incontro del 17 Giugno

Roma, 21 giugno 2021

La Segreteria Nazionale