



In data 8 aprile u.s., su richiesta delle OO.SS., si è svolto l'incontro con i rappresentanti aziendali sul tema della concessione e regolamentazione dello smart working in questa delicata fase di graduale ritorno alla normalità.

Le richieste sindacali hanno in primo luogo evidenziato la necessità di un deciso miglioramento del clima aziendale, in questo momento reso critico sia dal contesto esterno, ancora complesso, sia da questioni interne di carattere organizzativo, alle quali si aggiungono le tensioni nella rete determinate dalle "pressanti" politiche commerciali, nonché da pesanti carichi/orari di lavoro in molte realtà del Gruppo.

In tale contesto, nel quale occorre agire prontamente per supportare più che mai i/le lavoratori/trici con strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo a tutti possibilità di utilizzo, le nostre richieste sono state di:

- eliminare la rigidità che rende obbligatori 3 giorni settimanali in presenza: ripristinare le precedenti previsioni, per le quali le assenze a qualsiasi titolo (festività infrasettimanali, ferie, malattie ecc) non inficiavano la possibilità di fruire di 2 giorni di smart working e renderlo utilizzabile su base settimanale/mensile;
- poter agire lo smart working (come già definito in passato) non solo dalla propria residenza, ma anche da altro luogo privato preventivamente segnalato all'azienda;
- riconoscere almeno una giornata settimanale di smart working alle strutture di rete, filiali comprese;
- rinnovare i due giorni di Banca del Tempo per la gestione della genitorialità legata alla pandemia;
- definire le modalità per utilizzare lo smart learning;
- mantenere il telelavoro con le medesime modalità applicate pre-pandemia (la richiesta è stata avanzata a fronte di alcune segnalazioni di rigidità aziendali nella concessione o nel rinnovo).

Sul tema del clima, l'azienda, da parte sua, ha ribadito il forte impegno delle strutture HR, che si stanno attivando su tutto il territorio per incontrare i colleghi nell'ambito delle recenti iniziative di ascolto e reciproca conoscenza con l'obiettivo di una maggiore vicinanza alle persone del Gruppo. L'impegno, a detta dell'azienda, è altrettanto significativo per quanto riguarda le segnalazioni sindacali sulle pressioni commerciali, portate, su nostra richiesta, ai massimi livelli aziendali.

Per quanto concerne le specifiche richieste avanzate dalle OO.SS., dopo un'approfondita fase di confronto si è ottenuto che:

- le giornate di ferie, festività, malattia, etc. non decurtano le due giornate settimanali di smart working, sempre da concordare con il responsabile di riferimento (la misura è sperimentale fino al 30.9);
- è possibile effettuare lo smart working anche da una location diversa dall'abitazione abituale, purché non all'estero o in una filiale e sempre in accordo con il responsabile di riferimento (misura sperimentale fino al 30.9);
- è confermata la disponibilità aziendale mantenere lo smart working continuativo e semplificato per i soggetti fragili e le colleghe in gravidanza (fino al 30.6);
- viene ripristinata la Banca del Tempo per i figli fino a 14 anni di età, ma solo nel caso che abbiano contratto il Covid e fino al 30.6, con le medesime modalità e regole precedentemente previste.

Per quanto riguarda le modalità di concessione/rinnovo del telelavoro, l'azienda ha affermato che viene concesso e rinnovato a tempo determinato e nei casi giustificati da situazioni personali gravi e documentate, oltre che compatibili con le esigenze di servizio. A questo proposito l'azienda ha anche dichiarato di non porre alcun diniego in caso di parere favorevole da parte del diretto responsabile. Abbiamo ribadito la nostra richiesta di rimuovere le criticità segnalate da diversi colleghi/e, in particolar modo in merito al rinnovo del Telelavoro. A prescindere dalla possibilità o meno del telelavoro, l'azienda ha ribadito di voler proseguire a porre specifica attenzione nella ricerca delle soluzioni più idonee per tutte le situazioni di particolare gravità.

Per quanto riguarda lo smart working alla rete, comprese le filiali, nonostante le, motivate insistenze da parte sindacale, l'azienda ha dichiarato di non ritenere che, al momento, possano sussistere le condizioni per poterlo concedere in maniera strutturale. Tuttavia, per la prima volta, si è resa disponibile ad intraprendere un percorso con le OO.SS. per ricercare soluzioni alternative di flessibilità, compreso lo smart learning.

Pur apprezzando l'accoglimento di una parte delle nostre richieste, resta ancora irrisolto il tema di una maggiore flessibilità nell'utilizzo dello Smart Working e quello per noi fondamentale di un maggior supporto alla rete, nell'ottica di garantire, pur compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, opportunità di fruizione dello Smart Working a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo.

Per tutte queste ragioni ci rendiamo sin da ora disponibili per un confronto volto alla ricerca di soluzioni efficaci e concrete, tali da tutelare e garantire una sempre maggiore e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Vi terremo tempestivamente informati in merito ai prossimi incontri sull'argomento, che intendiamo calendarizzare il prima possibile.

Milano, 8 aprile 2022