dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

COSA C'È DA SAPERE

Come noto, la trattativa sullo *smart working* e sulle altre forme di flessibilità delineate dall'azienda in relazione alla nuova organizzazione del lavoro legata al Piano d'Impresa 2022-2025 si è conclusa senza poter giungere alla sottoscrizione di un accordo.

L'azienda ha dichiarato che le richieste di parte sindacale erano di fatto inconciliabili rispetto alle proprie intenzioni, sottraendosi alla possibilità di compiere ulteriori passi in avanti nella direzione di un'intesa.

Come FISAC CGIL, unitamente alle altre OO.SS., abbiamo ritenuto di non poterci prestare a un accordo il cui fine prevalente sarebbe stato quello di avallare le proposte di parte aziendale, mentre rimanevano inascoltate (o con risposte del tutto insufficienti) le nostre richieste.

Inoltre abbiamo valutato – e confermiamo – che **non sono adeguatamente garantiti** (né nelle direzioni, né nella rete) una effettiva **volontarietà** e **uguali possibilità di accesso** a *smart working* e flessibilità orarie, di fatto subordinate alla discrezionalità dell'azienda, la cui determinazione nell'attuare gli interventi prospettati fin dall'inizio (e costantemente sostenuti senza spazi di mediazione) è stata ed è per noi motivo di preoccupazione.

La chiusura di parte aziendale su uno degli aspetti su cui il Gruppo intende fondare la nuova organizzazione del lavoro correlata al Piano d'Impresa **non** può però determinare da parte nostra **solo una semplice dichiarazione di contrarietà** e richiede che da parte nostra siano comunque fornite a lavoratrici e lavoratori alcuni chiarimenti indispensabili, per **non lasciare esclusivamente in capo all'azienda una "campagna informativa" che rischia di assumere carattere di propaganda**.

Per esempio spesso non viene posto sufficientemente in luce il fatto che per accedere allo *smart working* non è indispensabile aderire al cosiddetto Nuovo Lavoro Flessibile attraverso l'accordo individuale che ne costituisce l'unica cornice (unilateralmente definita dall'azienda in totale discrezionalità), ma **permane la possibilità di avvalersi del sistema di regole collettive definito dagli Accordi sindacali** 10.12.2014 e 17.12.2015. Come illustriamo di seguito, anche rimanendo nell'ambito di questi ultimi è garantita l'applicazione degli elementi di maggior favore che avevamo conquistato al tavolo del confronto.

Si è trattato, come noto, di avanzamenti del tutto insufficienti a consentire un avvicinamento delle rispettive posizioni (e tantomeno la firma di un accordo), ma li consideriamo (oltreché il frutto della nostra iniziativa) un primo risultato da cui partire nell'ambito di **un percorso di rivendicazione che non riteniamo definitivamente chiuso**. All'interno di tale percorso è per noi **fondamentale il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, e il loro coinvolgimento**, a partire da una **corretta informazione** rispetto agli interventi di tipo organizzativo messi in campo dall'azienda, volta a mettere in luce le numerose criticità che si celano dietro alle **stucchevoli dichiarazioni aziendali di attenzione alle persone e ai loro bisogni**.

Questa nota si pone l'obiettivo (ambizioso) di essere un passo in questa direzione.

Qui potete scaricare la nota in pdf