

LAVORO FLESSIBILE

Molta strada ancora da fare.. si inizi col rispetto delle regole date!

La Prima giornata di Lavoro Agile di Roma di ieri 13 dicembre ha focalizzato l'attenzione di molti, come in precedenti simili occasioni (vedasi le giornate indette dal comune di Milano), sul Lavoro Flessibile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione, introdotto a fine 2014 tramite accordo sindacale che ha precorso la norma di legge.

Poche regole e chiare. Il Lavoro Flessibile:

- non varia l'orario di lavoro del collega, le flessibilità individuali, la collocazione temporale, la pausa pranzo (ricordiamo che non c'è controllo e non si "timbra" da casa);
- non varia i diritti e doveri dei lavoratori, così come non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- se ne può fruire al massimo per 8 giorni al mese da casa, mentre nessun limite da hub o da cliente;
- deve essere programmato;
- il collega deve essere contattabile (ci sono gli strumenti aziendali, quali skype).

Se per i colleghi il Lavoro Flessibile richiede un approccio più attento nella pianificazione e individuazione delle priorità, per capi e capetti presuppone un cambiamento nella mentalità e nei comportamenti (responsabilità e fiducia), nell'organizzazione del lavoro (programmazione, autonomia, flessibilità) e negli stili di direzione (inclusione, coinvolgimento e gestione del team).

E qui sorgono i problemi. Si va da chi non lo vuole proprio accettare, a chi ha preferito non esporsi troppo e lo ha ammesso nella propria struttura, salvo poi stabilire un ginepraio di vincoli: alcuni lo limitano direttamente a 2 giorni/mese, altri - meno arditi - lo limitano a 4 giorni/mese ma che diventano di fatto meno perché ... va fatto uno per volta, non il lunedì, non il venerdì, non c'è il pc portatile...

Qualcuno è arrivato a teorizzare la non contiguità tra lavoro flessibile e ferie/permessi, o addirittura la non possibilità di aver nella stessa settimana un giorno di malattia.

Poi abbiamo le generose concessioni, di fatto le auto-deroghe alle auto-regole, e qualcuno a volte riesce ad ottenere qualche giorno in più, ma col rischio di dover scontare la cosa in sede di valutazione e riconoscimenti.

"Hai problemi? Prenditi il part-time" ... "Hai esigenze in casa? Prenditi la 104". Queste alcune delle perle di una catena di comportamenti manageriali che - pur in presenza degli accordi e delle regole introdotte di cui la Capogruppo si fregia ed inserisce nei Piani Industriali - rende alquanto ostica la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nelle strutture che pure possono o potrebbero sfruttare il Lavoro Flessibile.

Non bastano gli accordi se poi si lascia campo libero all'arbitrarietà gestionale. Su questo la nostra azienda deve intervenire con decisione, così come è ora venga avviata una riflessione concreta laddove il Lavoro Flessibile è ritenuto inapplicabile.

Nelle nostre filiali e sportelli, ove le carenze di personale pesano e vincolano rispetto a permessi e ferie (per non dire all'andare in bagno), occorre intervenire dal punto di vista quantitativo dell'organico e pure qualitativo: negli uffici di filiale, negli hub crediti, anche agli sportelli vista la chiusura pomeridiana dell'attività verso la clientela, non è da escludersi aprioristicamente la possibilità di concedere il Lavoro Flessibile, eventualmente a

mezza giornata. Piuttosto, anche in queste strutture va avviata un'analisi e quindi una sperimentazione per introdurre una modalità di lavoro che contempera le esigenze aziendali con quelle personali/familiari dei colleghi.

14 dicembre 2018

Fisac Cgil Fideuram

Fisac Cgil SanPaolo Invest

-
- [scarica il documento originale](#)

Photo by [Internet Archive Book Images](#)