



**Segreteria Organo di Coordinamento
Gruppo Deutsche Bank S.p.A.**

Nei giorni scorsi l'azienda ha annunciato a tutto il personale l'inizio della "fase sperimentale" dello smart working a partire dal prossimo 1° ottobre.

Il tema, come precedentemente comunicato da tutte le OO.SS. qualche mese fa, è estremamente delicato e i temi sensibili che fanno parte dei contratti individuali proposti dalla banca agli interessati sono tutt'altro che secondari ed intervengono su una varietà di aspetti del rapporto di lavoro che non vanno sottovalutati.

Per questo motivo raccomandiamo molta prudenza prima di prendere decisioni rispetto ad una tematica che, nelle intenzioni, dovrebbe costituire un elemento di maggior favore per i Lavoratori in tema di conciliazione vita-lavoro ma che nella declinazione fatta propria dalla banca a nostro avviso disattende tale scopo.

Di seguito riportiamo il comunicato unitario relativo all'argomento.

**Segreteria Organo di Coordinamento
Gruppo Deutsche Bank S.p.A.**



SMART WORKING...ma è proprio "smart"?

A partire dal 1 ottobre, l'Azienda introdurrà il cosiddetto "smart working", ovvero una modalità di prestazione lavorativa che prevede l'espletamento della propria attività anche da un luogo diverso rispetto alla normale sede di lavoro.

Sostanzialmente, i Colleghi che vedranno accolta la loro domanda potranno lavorare da casa (o da altro ambiente privato preventivamente indicato all'Azienda) per un giorno alla settimana.

Precisiamo subito che si tratta di una possibilità che la Banca riconosce esclusivamente ai Dipendenti appartenenti ad alcuni settori della Direzione Generale di Milano, escludendo pertanto sia gli altri colleghi in carico alla DG che operano sul resto del territorio nazionale sia tutti i colleghi della Rete.

Va altresì evidenziato che lo "smart working" viene introdotto a titolo sperimentale per un anno ed i Lavoratori interessati potranno usufruirne per 6 mesi, rinnovabili.

La Banca sta dando un'enfasi particolare a questo provvedimento tanto che esso viene anche illustrato ai Colleghi attraverso apposite riunioni cui partecipa il management aziendale.

Occorre innanzitutto sottolineare il fatto che, allo stato, non vi è alcun accordo sindacale in DB che lo regolamenti, in quanto il confronto tra le Parti, svoltosi nei mesi scorsi, non ha consentito la sottoscrizione di intese al riguardo.

Fermo restando l'interesse delle Organizzazioni sindacali a normare questo strumento di flessibilità infatti, la trattativa ha fatto emergere molteplici criticità, pratiche e di principio, che hanno condotto alla "rottura" su questo argomento come abbiamo già evidenziato con il nostro comunicato del 21 dicembre 2018.

Strumentazione da utilizzare per espletare l'attività "da casa" (hardware e software): non viene fornita dalla Banca ma deve essere resa disponibile dal Dipendente che ha quindi l'obbligo di dotarsi di quanto necessario per poter operare sostenendo ogni eventuale relativa spesa.

Giova al riguardo ricordare che altri accordi sull'argomento, anche in ambito bancario, presentano contenuti assai diversi e appare pertanto evidente che già questo aspetto ha tracciato una significativa divergenza tra le Parti durante la trattativa.

Sotto il profilo "pratico", altre problematiche sono emerse; tra queste, ad esempio, la questione delle modalità di controllo aziendale sul Lavoratore e quella degli aspetti legati alla sicurezza.

In generale, possiamo affermare che lo "smart working" concepito dalla Banca si connota come una modalità rivolta ad una esigua minoranza di Colleghi per un tempo ridotto e inoltre, così come rappresentato, non sembra costituire un efficace elemento di flessibilità lavorativa da inserire nel complessivo contesto organizzativo.

D'altro canto, in DB si registra già da qualche tempo un'evidente difficoltà anche ad implementare forme di flessibilità più "tradizionali" come il part time, tema sul quale le Organizzazioni Sindacali si stanno fortemente battendo.

Nonostante l'ampia pubblicità data dalla Banca alla sua iniziativa, cominciata addirittura ancor prima del confronto sindacale e con largo anticipo rispetto alla sua realizzazione, ci troviamo di fronte a provvedimenti rivolti essenzialmente ad attirare personale dall'esterno ed a fornire solo qualche risposta a particolari esigenze di alcuni Dipendenti.

Dal nostro punto di vista, non emergono quindi segnali di una autentica "modernizzazione" organizzativa che possa incidere effettivamente sulle problematiche collettive e individuali che quotidianamente riscontriamo.

Rimangono ovviamente le nostre perplessità anche sull'introduzione di modifiche contrattuali che non siano frutto di intese sindacali. E per questo, ci preme rimarcare che chi intenderà avvalersi dello "smart working" dovrà tenere presente che sta aderendo ad un provvedimento unilaterale aziendale.

Per quanto ci riguarda, la questione certamente non è esaurita con l'emanazione di una Circolare e con l'avvio della sperimentazione, tanto che l'argomento è tuttora presente nelle nostre richieste di confronto con la Banca e nella piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL.

E' del tutto evidente che la decisione aziendale di procedere comunque ad una sua propria iniziativa costituisce un elemento di ulteriore difficoltà rispetto alla possibilità di pervenire in futuro ad una convergenza tra le Parti su un tema significativo che, a nostro avviso, va declinato in maniera diversa e più strutturata rispetto a quanto attualmente previsto.

Milano, 17 settembre 2019

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