



---

Lo scorso 5 giugno il fronte sindacale di BNL ha tuonato con un comunicato dal titolo: “Lavoro Agile: si Rispetti il Decreto!”

Come tutti sanno, il decreto c.d. Rilancio introduce il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile (smart working, flexible working). La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità agile, due condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa (cassa integrazione) o un genitore non lavoratore.

La logica della disciplina è davvero chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi avrebbe potuto badare al bambino. La BNL e le società del Gruppo avevano, invece, assunto una interpretazione assolutamente restrittiva del dettato normativo, negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l’altro genitore) in lavoro agile.

È del tutto evidente come tale interpretazione, oltre ad impedire la fruizione di un diritto a chi ne era legittimamente titolare, paragonava di fatto un lavoratore in smart working a un nonlavoratore, svilendo e mortificando l’impegno chetante lavoratrici e tanti lavoratori stanno investendo in queste ore di lavoro da casa.

Da subito le Organizzazioni Sindacali di BNL hanno avvisato l’incredibile forzatura operata dalla Banca che, di fatto, negava un diritto previsto per legge ricorrendo a una lettura del testo normativo assolutamente arbitraria e pretestuosa.

A seguito di un lungo e a tratti serrato confronto con le Relazioni Industriali, siamo riusciti nella giornata di ieri 11 giugno ad indurre BNL (e a seguire, le altre aziende del Gruppo) a tornare alla corretta interpretazione della norma: la clausola sarà completamente rimossa.

Giustizia è fatta.

Questa spiacevole esperienza, che segue altri episodi, ci fa sorgere il dubbio di un tentativo, da parte di qualcuno, di cambiare rotta rispetto alla storia delle relazioni industriali della nostra azienda, operando forzature viziose che inevitabilmente complicano lo scenario ed esacerbano il confronto.

Anche in questa occasione, viceversa, abbiamo avuto conferma di come il consolidato modello di Relazioni Sindacali in BNL sia efficace e vincente: la sua storia e la sua tipicità sono la prova di come un confronto costruttivo, scevro dall’ingerenza di altri poteri e interessi in seno all’Azienda, possa condurre a soluzioni felici e condivise.

Il Sindacato di BNL auspica che l'impostazione possa perdurare, nell'interesse di tutti, primi fra tutti i lavoratori, ma anche nell'interesse stesso dell'Azienda, che potrà continuare a contare su un assetto funzionale e utile all'individuazione di preziose intese che evitino un grave peggioramento del clima complessivo e parentesi di conflitto utili a nessuno.

Sul tema del Lavoro Agile da decreto, adesso, resta da risolvere quanto sta avvenendo al CRSC, la cui attività è già stata dichiarata compatibile con la modalità di lavoro agile (che viene svolto a settimane alterne), ma intanto si nega l'accesso al lavoro agile a chi lo richiede ai sensi del D.L., motivando il rifiuto per incompatibilità dell'attività.

Roma, 12/06/2020

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN