



Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER

SMART WORKING : “Il Gioco delle Parti”

No, cari colleghi: non si tratta del titolo della celebre commedia di Luigi Pirandello. Piuttosto ci troviamo di fronte ad un “brutto copione” con il quale il Gruppo BPER cerca una impossibile condivisione con le OO.SS. finalizzata ad ottenere deroghe sul CCNL.

Lo scorso 15 settembre l’Azienda ci ha proposto di sottoscrivere un accordo finalizzato a consentire l’effettuazione del “lavoro da casa” (perché di questo si tratta), laddove possibile, anche oltre il termine del periodo emergenziale, attualmente in scadenza al 15 ottobre 2020. E’ di ieri la notizia che il Governo ha proposto la proroga dello stato emergenziale fino al 31 gennaio 2021 previa approvazione da parte del Parlamento. Infatti, se non interverrà una proroga governativa dell’attuale periodo emergenziale, le relative momentanee forme di lavoro agile, che godono di grande semplificazione normativa a seguito dell’emergenza sanitaria, non saranno più attuabili, ma torneranno ad essere soggette alle precedenti previsioni ben più stringenti e limitative. Previsioni, sia di Legge sia di Contratto, che disciplinano questo istituto prevedendo diritti e doveri da parte di aziende e lavoratori con lo scopo, fra l’altro, di limitare gli abusi, di dare risposte sul tema del rapporto fra orario di lavoro e produttività, sul diritto alla disconnessione, ecc. Ne consegue che per poter continuare ad utilizzare le forme di lavoro agile, nella pur relativa “normalità” post 15 ottobre, sarà necessario attuare specifici accordi sindacali, nel rispetto delle linee previste dal CCNL rinnovato lo scorso dicembre.

Il Gruppo BPER, che oltretutto aveva già previsto nel Piano Industriale di definire un accordo in tal senso, si è presentato al tavolo negoziale con una proposta che prevede:

- 1) l’iniziale indisponibilità di forme di “hub working”, senza, quindi, possibilità di lavorare più vicini a casa;
- 2) l’indisponibilità nell’immediato, a differenza di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, a dotare della strumentazione necessaria al lavoro agile coloro che ne facessero richiesta;
- 3) il rimando alle decisioni (se, dove, come, quando, chi) al responsabile di ogni unità organizzativa, senza indicazione alcuna di criteri oggettivi per declinare la compatibilità dei ruoli professionali con lo smart working.

Nonostante le sollecitazioni ricevute dal Tavolo sindacale per un’articolazione dell’accordo più rispettosa delle norme generali in materia l’Azienda ha emanato la circolare che tutti conosciamo determinando, di fatto, che chi volesse proseguire nello smart working potrebbe farlo solo con le attuali dotazioni aziendali.

Ci sono poi:

- il tema degli orari di lavoro, della disconnessione e della produttività;
- gli aspetti legati alla sicurezza informatica: chi è responsabile in caso di attacco da parte di hacker alla propria linea internet per carpire dati sensibili?

- la Privacy: quali sono le regole e gli accorgimenti che i colleghi devono adottare per fare in modo che si rispettino le normative a tutela personale e dei clienti?;
- gli infortuni sul lavoro: cosa succede se a casa propria il lavoratore subisce un infortunio durante la sua prestazione lavorativa?;
- la postazione di lavoro: chi verifica che sia in regola con le leggi vigenti ?

Temi, questi ultimi due, collegati al rispetto del D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza.

Troviamo anche singolare ed inaccettabile che il Gruppo si renda indisponibile a formulare una proposta di accordo nel rispetto del CCNL per mere ragioni economiche. Ad oggi ci viene riferito che l'Azienda non ha a budget 2020 ulteriore spesa per l'acquisto di PC portatili da destinare in comodato d'uso ai colleghi che oggi non hanno una dotazione aziendale.

Immediata una considerazione: quale può essere il costo di un portatile, comprato in blocco con le sconti che un cliente come BPER può ottenere e che permetta la connessione ai sistemi informativi del gruppo? (tralasciando i costi di navigazione perché il loro rimborso non ce l'hanno proprio proposto).

Capite bene che pare impensabile e per certi aspetti preoccupante che un gruppo come BPER, oggi quinto in Italia e con un risultato di bilancio semestrale superiore ai 100 milioni di euro, non sia in grado di destinare la somma necessaria per mettere in condizione i colleghi di operare tramite il lavoro agile.

È ancor più inquietante che a pochi mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del CCNL, contratto sottoscritto con ABI di cui BPER fa parte con ruoli rilevanti si proponga di derogarne alcune previsioni.

Come dimostrato durante l'emergenza sanitaria, in determinate circostanze, lo smart working può essere uno strumento utile, ma che nasconde anche molte insidie da un punto di vista normativo e della salute e sicurezza.

Davvero il Gruppo BPER vuole "risparmiare" sulle spalle dei colleghi e tentare (invano) di peggiorare le condizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro?

La salvaguardia delle previsioni del CCNL è imprescindibile, in tutti gli ambiti.

L'unica via possibile e in linea con la tradizione delle relazioni sindacali di gruppo è la contrattazione collettiva.

Non chiediamo nulla di eccezionale, ma soltanto poter sottoscrivere un accordo che sia equo e garantisca la salute ed i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA – UNISIN**

Modena, 2 ottobre 2020