

Buongiorno e bentrovate a tutte su questi schermi, un benvenuto anche a Nino che ha accettato volentieri il nostro invito

Organizzazione lavori: relazioni, interventi programmati e dibattito

Passo ora al primo punto all'ODG.

Nel corso della nostra precedente riunione abbiamo dedicato molto tempo a discutere di smart working e di lavoro da casa in epoca Covid19. Argomento nuovo e complesso, con molte sfaccettature positive e negative, che è esploso in modo incontrollato nel corso dell'emergenza e che molto probabilmente lascerà il segno anche dopo, accelerando un processo di forte riorganizzazione NEL e DEL lavoro in molti settori, tra cui i nostri.

In seguito a quella riunione, abbiamo ricevuto una lettera con cui TUTTE le segretarie generali territoriali ci rassegnavano alcune loro riflessioni e preoccupazioni tra cui, 3 in particolare:

1. la preoccupazione che le aziende interpretino estensivamente il tema della incompatibilità con le caratteristiche della prestazione, in particolare per il lavoro in rete, nonostante quanto avvenuto nei mesi passati dimostri esattamente il contrario
2. la necessità di contrattare ulteriori strumenti di conciliazione non penalizzanti, come i congedi parentali con integrazione retributiva al 100%, la banca del tempo, permessi finanziati con l'utilizzo della parte ordinaria del fondo di settore
3. l'esigenza di evitare che la contrattazione aziendale proceda in ordine sparso quando invece sarebbe auspicabile contrattare una base comune a livello nazionale con un accordo che adegui i contenuti del CCNL rispetto alle nuove esigenze sorte rompendo il "tabù" della impossibilità dello smart working in filiale.

Sulla base di quel dibattito e di quella lettera, abbiamo costruito il numero di FP del 13 agosto su lavoro da casa e misure di sostegno alla cura, che riassumeva lo stato della nostra riflessione collettiva e avanzava alcune proposte.

Auspico che abbiate avuto modo di leggerlo ne riassumo solo i punti principali.

Abbiamo suddiviso l'argomento in due filoni:

1. Il lavoro da casa in emergenza nella fase di lock down per esigenze di tutela della salute attraverso il distanziamento - ha funzionato in modo ampio, seppur con alcune differenze e con molte resistenze, specie in rete. Resistenze dovute principalmente alla necessità di garantire i servizi minimi essenziali MA ANCHE alla volontà delle aziende di continuare a fare business e PRESSIONI COMMERCIALI in modo tradizionale.
2. Il lavoro da casa come uno degli strumenti individuati dai decreti di emergenza per consentire la ripresa dell'attività lavorativa e CONTEMPORANEAMENTE (attenzione a questo termine che è il fulcro del problema) la custodia e assistenza di figli, disabili e anziani di fronte al perdurare della chiusura di scuole e servizi di sostegno. Ecco, qui abbiamo registrato molte difficoltà e differenze, in particolar modo tra direzioni centrali e rete nelle banche, tra direzionali e appalto nelle assicurazioni. Differenze che hanno acuito le distanze e i conflitti tra lavoratori. Differenze solo in parte giustificate dal contatto con la clientela che caratterizza le mansioni di rete. Qui le resistenze aziendali cui accennavo prima si sono amplificate, l'esperienza seppur parziale del lavoro a distanza in rete durante il lock down è stata sottaciuta, l'incompatibilità con le caratteristiche delle mansioni sono state evocate o sottintese senza spiegazioni né

approfondimenti. In alcune aziende, a fatica, siamo riusciti a garantire un numero MINIMO di giorni di lavoro da casa per i genitori di rete, **a fronte di una previsione di legge ben più ampia**. MOLTI genitori hanno dovuto ricorrere ai nonni, pur nel perdurare dell'emergenza, con i rischi conseguenti (che saranno anche maggiori nella stagione fredda). TROPPI genitori, **madri soprattutto, hanno dovuto scegliere** (ancora una volta prigionieri di questa contraddizione in termini, perché **dovere e scegliere sono concetti che non convivono agevolmente**). Molte madri hanno dovuto scegliere strumenti più penalizzanti dal punto di vista economico, andando ad acuire quel divario salariale contro cui combattiamo da sempre. Un accordo quadro con ABI che sancisse la compatibilità del lavoro di rete, prevedendo altresì dei limiti a garanzia dell'erogazione dei servizi espletabili solo in presenza sarebbe servito e servirebbe tutt'ora ad **agevolare e fornire una base comune alla contrattazione aziendale**, perché l'emergenza perdura, l'attività scolastica è ripartita in modo disomogeneo e precario, e nuovi blocchi e quarantene sono dietro l'angolo.

3. Infine, oltre a porci il compito di garantire l'esercizio del diritto stabilito dalla legge, prima per la chiusura delle attività scolastiche, ora per i casi di quarantene scolastiche, ci siamo anche poste il tema di **come superare gli enormi limiti del lavoro da casa in contemporanea al lavoro DI casa**. Ovvero, come conciliare veramente, come evitare di porre ancora una volta le donne nella condizione di scegliere tra due opzioni perdenti, ossia tra penalizzazione retributiva (e di carriera) per dedicarsi alla cura o, in alternativa, **sovraccarico lavorativo** attraverso la tradizionale rinuncia al tempo libero, o più precisamente, nel caso del lavoro da casa in epoca Covid, la **sovrapposizione di due lavori in un unico spazio-tempo con pesanti ricadute in termini di fatica, stress, efficienza**. Abbiamo così provato a ipotizzare (ancora una volta) la piena retribuzione del lavoro di cura, attraverso integrazioni salariali ai permessi straordinari Covid retribuiti al 50%, integrazioni a carico delle aziende, o magari a carico bilaterale, ricercando nuove forme di utilizzo possibile delle prestazioni del fondo di solidarietà e anche perché no? del Foc, nonché un rafforzamento della Banca del Tempo che ne preveda l'alimentazione da parte delle aziende per una quota equivalente ai versamenti volontari di lavoratori e lavoratrici.

Aggiungo una provocazione personale, che so non incontrare molta condivisione in questo ambito ma che a me pare meriti sempre una riflessione prima di essere scartata. Siccome siamo qui ancora una volta a discutere di queste cose a causa di una distribuzione ineguale del lavoro di cura, forse dovremmo valutare anche la possibilità di prevedere **incentivi aggiuntivi peculiari per i padri** che utilizzino i permessi straordinari Covid o il lavoro da casa per esigenze di cura e assistenza. E' una misura che ritengo potrebbe contribuire a incentivare un cambiamento positivo, in parte già in atto nelle giovani generazioni ma che sappiamo essere lento e impossibile da imporre.

Finisco con il dopo pandemia, perché ci sarà un dopo pandemia, e il lavoro da casa avrà nel frattempo sdoganato lo SW e rivoluzionato l'organizzazione del lavoro. **Nel CCNL qualcosa c'è, c'è di più che in molti altri settori, ma non basta a garantire tutela efficace, sufficiente ed esigibile di molti diritti fondamentali** di lavoratrici e lavoratori. Parto dall'orario di lavoro, e lì mi fermo senza toccare i tanti altri aspetti - più trasversali ai generi - dello SW del dopo emergenza che dovremo affrontare e regolare. Dobbiamo sin d'ora iniziare a pensare di garantire il rispetto delle tutele previste dal CCNL, prevedendo **misure concrete a garanzia del rispetto degli orari contrattuali, del riconoscimento del lavoro straordinario e del diritto alla disconnessione** che, tra l'altro, erano problemi già presenti nei nostri settori da **prima** del lavoro da casa e che questa modalità ha ulteriormente ingigantito. La tecnologia e il digitale che in parte rappresentano la causa di

questi problemi, possono fornirci anche le soluzioni. E' possibile e auspicabile prevedere **fasce orarie massime entro cui espletare la prestazione lavorativa sempre nel rispetto dell'orario contrattuale. Al di fuori di queste fasce va inibita la possibilità tecnica a connettersi**. Si tratta di una misura presente anche nelle linee di indirizzo per la contrattazione dello SW che la confederazione ha messo a disposizione delle categorie.

L'esperienza in altri paesi europei e in altri settori ci consegna, già prima della pandemia, esempi interessanti e innovativi a cui attingere. Alcuni di questi li abbiamo citati, in tempi non sospetti, in un FP del 2019 su disconnessione, salute e conciliazione. La Volkswagen, ad esempio, sospende le comunicazioni sugli strumenti aziendali dalle 18,15 alle 7 del mattino successivo, la BMW conteggia il tempo che i dipendenti spendono nel rispondere alle mail fuori dall'orario contrattuale e lo tramuta in uno "sconto" sull'orario lavorativo; in DAIMLER le mail ricevute dal/la dipendente dopo un certo orario si autodistruggono. Per restare a casa nostra e in categoria, in ICCREA un accordo del 19/10/2017 prevedeva che lo smart working potesse essere effettuato solo durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le 7 e le 19,15 e nei giorni feriali ed entro i limiti previsti dalla normativa. Al di fuori di quegli orari, si prevedeva la disconnessione tecnica. Sarebbe interessante approfondire se e come ha funzionato.

Prima di concludere con alcune considerazioni antiche e attuali di Bruno Trentin voglio invitare tutte noi a chiederci **dove e come far vivere** le riflessioni e rivendicazioni che costruiamo insieme in questo luogo e a risponderci che dopo aver discusso e condiviso le nostre proposte e priorità a tutela delle pari opportunità, dobbiamo impegnarci **tutte, in ogni luogo misto, nei direttivi, nelle segreterie, ai tavoli di trattativa per farle emergere, contare e produrre frutti**, superando sorrisi distratti, tentativi di marginalizzazione o di sottovalutazione che talvolta arrivano ad intaccare persino la nostra consapevolezza e competenza. Dobbiamo insistere con la paziente ma ferma determinazione di chi sa che il cammino è lungo ma è quello giusto. Dobbiamo farlo a maggior ragione perché la pandemia, come tutte le crisi, rischia di aggravare pesantemente le differenze.

Finisco con Bruno Trentin, perché - con visione **lunga e lucida** - già nel 1994, nel corso di una conferenza programmatica parlò del manifestarsi della crisi del sistema "taylorista-fordista", parlandone come della **crisi di un sistema di organizzazione dei ruoli, di divisione dei poteri e di ordinamento gerarchico, sotto la spinta di nuove tecnologie governate da reti informatiche e finalizzate alla flessibilità delle loro prestazioni**. Sembrano parole coniate su misura per quello che sta accadendo con l'accelerazione del lavoro da casa... La sua conclusione era che bisognava rimettere al centro della nostra azione la conquista del potere decisionale dei lavoratori e dei loro sindacati non solo sulle politiche economiche ma anche SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e sulla sua TRASFORMAZIONE NELL'IMPRESA. In sostanza bisognava *"mettere al centro la persona, le sue condizioni di lavoro, la sua sicurezza e la sua salute, le sue libertà e la sua volontà di realizzarsi anche nel proprio lavoro come la variabile indipendente di una civiltà democratica"*. Si tratta di valori, la persona, la sicurezza, la salute, la libertà e la volontà di realizzarsi sul lavoro, fortemente rimessi in gioco dall'emergenza e dalle mutazioni scomposte - tra cui lo SW - che sta trascinando con sé. La sovrapposizione dei confini tra vita e lavoro che ne deriva rappresenta forti rischi ed insieme enormi potenzialità, racchiude conflitti e speranze. Solo se sapremo guardarli, raccogliarli e metterli dentro un sistema di regole **a misura di donna** (che è la misura che da sempre racchiude l'equilibrio tra generi e generazioni) avremo fatto bene il nostro lavoro e preservato il nostro ruolo.

