



## **INCONTRO DEL 9 LUGLIO CONFRONTO TECNICO CON LA TASK FORCE PROSEGUE IL NEGOZIATO SULL'ORARIO DI LAVORO**

La Banca, anche a seguito delle nostre pressanti sollecitazioni, ha convocato le OO.SS nella giornata odierna per il prosieguo del confronto sull'orario di lavoro, con particolare riferimento allo smart working.

Più volte **abbiamo ribadito l'urgenza di pervenire a una radicale rivisitazione del lavoro a distanza** per evitare che al termine dell'emergenza **si debba tornare alla situazione precedente.**

Specificatamente il quadro normativo esistente il cui ambito di applicazione, com'è noto, è estremamente ristretto, e in ogni caso inadeguato rispetto a quanto la Banca e i Dipendenti hanno saputo dimostrare in occasione del lockdown, sia in termini di efficienza ed efficacia, sia con riferimento alla produttività del lavoro da remoto, **non appare più coerente con la situazione di fatto.**

Allo stato il telelavoro è **normato in termini di rigidità ed è rivolto ad una platea molto ristretta** di Colleague e Colleghi (attualmente solo il 4% del Personale ha potuto fruirne) e la disciplina del delocalizzato prevede **una sola giornata di utilizzo a settimana, concessa del tutto episodicamente, anche per una sola volta.**

**Le ragioni esposte hanno trovato un'importante conferma nella lettera che la Banca ha inviato nella giornata di ieri, in riscontro alle osservazioni sollevate da parte di FALBI e SIBC, con la quale essa stessa riconosce l'esigenza di intervenire in tempi brevi e in termini significativamente innovativi sulla materia del lavoro da remoto.**

L'esigenza di celerità, ulteriormente dimostrata, è anche attribuibile alla costante azione messa in atto dalla Banca, **che richiama in servizio sul posto di lavoro un numero sempre più elevato di Colleghi** (attualmente circa il 35% dell'intera compagine e per la rete periferica il 54%), nonostante il permanere, per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, del lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro.

L'incontro, al quale ha partecipato anche il Vicedirettore Generale dr. Piero Cipollone, **ha avuto un'impronta tecnica** ed è stato dedicato al confronto con la task force costituita dalla Banca per valutare sotto il profilo tecnico ed organizzativo l'esperienza degli ultimi mesi, durante i quali una percentuale superiore all'80% del Personale ha lavorato a distanza.

Il dr. Cipollone ha inteso illustrare le reazioni del Direttorio rispetto a tutto quanto accaduto affrontato nel periodo iniziale con sensibilità emotiva rispetto al tema principale della salvaguardia della salute dei Colleghi, per poi, in una fase successiva, **avviare una riflessione su quanto di positivo possa essere tratto dall'esperienza consumata.** A tal proposito il Direttorio ha inteso aderire concettualmente alla proposta di provvedere alla compilazione di un libro bianco, da sottoporre a pubblica consultazione interna, per avviare una fase di riflessione con le OO.SS., i Colleghi e le strutture di Banca.

In sostanza **la crisi deve diventare un "laboratorio" che ha indicato una strada per realizzare un concreto avanzamento in termini di modernizzazione e innovazione della Banca, senza nascondere che esistono delle criticità quali l'esigenza di crescita di persone e la socializzazione.**

Il Delegato di Banca ha affermato che le attività della task force vogliono essere di sostegno al negoziato che dovrà avvenire, ma di essere disponibile, in attesa della fissazione delle normative definitive, per procedere a un pacchetto minimale di norme necessarie per meglio gestire una situazione che permane di emergenza.

Il rappresentante della task force ha illustrato lo stato dello studio a cui il gruppo è al momento pervenuto con le slides illustrate ai seguenti link: [AREA OPERATIVA](#) e [AREA MANAGERIALE](#).

Per quanto ci riguarda abbiamo inteso manifestare apprezzamento per lo sforzo prodotto, tenendo comunque a precisare che:

- per quanto ci riguarda è necessario **confermare la modalità di lavoro agile come prevalente** anche a regime;
- le criticità, con particolare riferimento alla socializzazione e alle aspettative di crescita professionale dei Colleghi, **vanno affrontate in termini innovativi**, organizzando, ad esempio, il lavoro di gruppo anche a distanza e rafforzando l'attività di learning a distanza;
- considerati i tempi di realizzazione del negoziato si impone **la necessità di un accordo ponte** per regolare aspetti importanti delle attività di smart working in corso di emergenza, così come, in attesa del completamento del confronto, è necessario che la Banca **fornisca formalmente il mantenimento dell'attuali quote** di Colleghe e Colleghi che svolgono la propria attività da remoto.

**La nostra richiesta di “accordo ponte” è stata accolta dalla Delegazione aziendale.**

**È evidente che il nodo centrale del negoziato in atto sia quello dei “numeri”,** ovvero determinare la platea che in Banca d'Italia avrebbe la possibilità di accedere al lavoro agile, che è una modalità attuale e che **ha già incontrovertibilmente dimostrato di avere grande potenzialità.**

Inoltre, esiste la necessità di costruire collateralmente **un insieme di garanzie e di norme.**

Nella fase emergenziale, purtroppo, **non sono mancati abusi e non sono stati infrequenti i casi** in cui i Colleghi hanno vissuto acuti conflitti tra l'attività lavorativa e le necessità personali e familiari.

Altri aspetti hanno riguardato **la salvaguardia della salute**, con riferimento agli strumenti di lavoro messi a disposizione e alle questioni di ergonomia.

**Considerevoli anche le remissioni stipendiali subite dai Colleghi nel periodo.**

**Questioni quali il diritto alla disconnessione, i carichi di lavoro assegnati, le dotazioni tecnologiche con i connessi profili ergonomici, i ristori di natura economica sono, per quanto ci riguarda, di prioritaria rilevanza.**

In particolare andrà con immediatezza riconosciuto il **ticket restaurant.**

L'incontro odierno ha consentito una maggiore consapevolezza del contesto organizzativo, ma occorre che **il negoziato fissi le regole e preveda tutte le normative necessarie per assicurare ai Colleghi che il lavoro agile rappresenti un concreto miglioramento della qualità lavoro e delle loro condizioni di vita.**

Roma, 9 luglio 2020.

La Segreteria Generale  
FALBI