



INCONTRO DEL 30 LUGLIO 2020

ORARIO DI LAVORO – SMART WORKING

NON ESISTONO LE CONDIZIONI

Come precedentemente comunicato l'incontro odierno era dedicato ad una finale verifica sulla percorribilità di un accordo negoziale per **la regolamentazione transitoria del lavoro delocalizzato allo stato applicato "in deroga"** per effetto dei provvedimenti governativi relativi all'emergenza sanitaria.

L'obiettivo era quello di regolamentare la materia **in attesa della definizione, che avverrà con il prossimo mese di settembre**, dello smart working in Banca d'Italia alla luce dell'esperienza degli ultimi mesi.

Già nel corso del precedente incontro del 21 luglio, la nostra Delegazione aveva dichiarato **quali requisiti avrebbero dovuto caratterizzare tale accordo transitorio:**

- **nessuna introduzione di fasce orarie di collegamento**, che snaturerebbero l'istituto stesso dello smart working;
- una più compiuta definizione **della tutela delle "fragilità"** aggiungendo a quelle mediche anche le particolari **situazioni familiari**;
- mantenimento dell'attuale regime anche per i mesi di settembre ed ottobre, e **rinvio del rientro per una settimana ogni quattro ai mesi di novembre e dicembre**;
- **contrarietà all'ipotesi premiale** con giornate di ferie aggiuntive parametrata al plus orario o allo straordinario effettuato nel triennio precedente. **Una proposta cervellotica maturata al tavolo CIDA, DASBI, CGIL, CISL, UIL e FABI**, dove in maniera evidente **la trattativa è condotta dai due Sindacati rappresentanti dell'Area Manageriale** mentre gli altri svolgono un ruolo "ancillare". La FALBI ritiene che l'eventuale riconoscimento per lo straordinario sforzo prodotto in periodo di emergenza debba essere di **natura economica e riguardare tutti sia coloro che hanno operato in remoto (telelavoro e delocalizzato) sia coloro che, con encomiabile sacrificio, hanno lavorato in presenza.**

Abbiamo, infine, sollecitato la Banca a riconsiderare **l'indisponibilità in merito al riconoscimento del ticket** ai Colleghi che lavorano da remoto. In presenza di un ricorso massiccio al lavoro delocalizzato sono sempre più gli Enti e le Società che concedono tale beneficio ai propri Dipendenti.

Il Libro Bianco, recentemente pubblicato, nulla dice sul telelavoro, nonostante rappresenti la modalità più strutturata di prestazione da remoto.

Di conseguenza la FALBI ritiene necessario che **anche sul telelavoro si realizzino interventi** quali ad esempio come, ad esempio, l'aumento del rimborso spese per la connessione e la cancellazione della norma che prevede, al momento del rientro temporaneo, il recupero di parte di quel contributo.

La Delegazione della Banca ha proceduto **a ribadire la posizione espressa in occasione dell'incontro precedente** con alcune aggiunte, e in particolare:

- **PIANO DI RIENTRO:** è stata ribadita la posizione precedentemente espressa per cui tutti i Lavoratori nei **mesi di settembre ed ottobre dovranno alternare tre settimane in lavoro da remoto con una in presenza:** verrebbero salvaguardate alcune situazioni come le 104, le particolari situazioni di salute (la valutazione sarebbe affidata al medico competente) e i genitori con figli di età inferiore ai 14 anni (sino all'apertura delle scuole);
- **FASCE ORARIE DI CONNESSIONE:** nonostante **la Banca avesse ritirato tale proposta,** l'introduzione di fasce di connessione è stata oggi riproposta per quattro ore complessive (10/12 e 14/16), contemporaneamente verrebbe introdotto il "diritto alla disconnessione" (18.45/8.00 e giornate non lavorative);
- **SISTEMA PREMIALE:** la Banca ha meglio dettagliato la proposta di "premiare" i Lavoratori che **hanno lavorato in delocalizzato nel periodo marzo/giugno** con giornate di ferie aggiuntive (sino a un massimo di quattro e non monetizzabili) da conferire alla banca delle ore:
 - verrebbero prese in considerazione i corrispondenti periodi (marzo/giugno) degli anni 2017/2019 e lo straordinario risultante verrebbe diviso per 30 il risultato corrisponderebbe al numero di giornate da riconoscere al Dipendente. Il sistema così congegnato riconoscerebbe almeno un giorno di ferie aggiuntivo **al 51% del personale inquadrato nell'Area Operativa e al 66% degli appartenenti all'Area Manageriale.** Resterebbero, ovviamente, esclusi tutti coloro che hanno lavorato in presenza, i telelavoristi, i neoassunti in data successiva agli anni di riferimento e coloro che si sono assentati per motivi di salute.

Dalle percentuali dei possibili beneficiari ben si capisce il motivo per cui questa astrusa proposta sia stata generata al tavolo sindacale guidato dai due Sindacati dell'Area Manageriale.

Riteniamo la proposta della Banca immorale sotto diversi profili in quanto esclude immotivatamente una larga fascia di Personale e, soprattutto, perché **la proposta della Banca si basa sul parametro dello straordinario effettuato,** mentre da anni la Banca stessa **dichiara di condurre un'azione, a suo dire moralizzatrice, nella direzione del progressivo contenimento** delle ore di straordinario prestato. Una "campagna" che ha avuto successo per la Carriera operativa (il 50% non raggiunge il requisito richiesto) **molto meno per l'Area Manageriale che avrebbe dovuto assecondare tale intenzione della Banca.**

Alla luce di quanto esposto dalla Banca e in assenza di risposte alle esigenze che avevamo rappresentato, **abbiamo dichiarato che l'accordo è privo dei requisiti minimi necessari.**

L'incontro, comunque, **per insistenza del tavolo sindacale dell'Area Manageriale,** è stato aggiornato all'inizio della prossima settimana.

In assenza di novità di rilievo parteciperemo a quell'incontro come meri spettatori.

Al termine dell'incontro, venute meno le ragioni di una trattativa sul regime provvisorio dello smart working, **abbiamo sollecitato con forza la Banca a riprendere tutti i temi negoziali rimasti in sospenso per la pandemia, con una doverosa priorità al sistema di inquadramento dell'Area Operativa.**

Non esistono a nostro parere ulteriori motivazioni per non riprendere il confronto su quelle materie.

Un eventuale ulteriore rifiuto della Banca oltre che ad apparire privo di motivazioni equivarrebbe ad una "fuga" dal doveroso confronto con il Sindacato.

Roma 30 luglio 2020

La Segreteria Generale
FALBI