

LAVORO DELOCALIZZATO IMPROVVISAZIONE, ARBITRIO E REGOLE FUMOSE

In data 30 giugno, la Banca ha risposto [LINK](#) alla lettera con cui sollevavamo alcune obiezioni circa l'**obbligo** – introdotto dalla nota RIU n. 831240/20 – **che graverebbe sul lavoratore delocalizzato di comunicare spostamenti dalla dimora abituale** [LINK](#).

Il primo commento che ci viene in mente è: ecco cosa succede quando l'Amministrazione si rifiuta di sedere al tavolo coi Sindacati per scrivere una normativa chiara e condivisa.

Che si ritrova poi a dover impapocchiare una risposta credibile, senza peraltro riuscirci.

Per prima cosa l'Amministrazione ci fa presente che la previsione contenuta nella nota 831240 "non attiene al cambio di residenza o di domicilio, ma solo al diverso luogo dove il dipendente svolge la propria attività lavorativa da remoto". Ma noi questo lo sapevamo bene, e infatti nella nostra lettera **contestavamo all'Amministrazione proprio il fatto di utilizzare come appiglio normativo** per questo inedito (forse dovremmo dire "inesistente") obbligo di comunicazione a carico dei colleghi proprio **gli articoli 14/I e 16/II del Regolamento del personale, che invece riguardano i casi di cambio di residenza, domicilio e recapito e non gli spostamenti di fatto dalla dimora abituale.**

Insomma: **prima l'Amministrazione richiama nella nota 831240 due articoli del Regolamento del personale che fanno riferimento ai cambi di residenza, domicilio ecc., poi però dice che la nota 831240 NON riguarda i casi di cambio di residenza, domicilio ecc.**

Tutto chiaro, no?

Ma la risposta della Banca non si ferma qui. Visto che non è più il caso di richiamare quei due articoli del Regolamento (perché chiaramente non c'azzeccano), **la nuova giustificazione è che la comunicazione del luogo di svolgimento del lavoro da remoto sia necessaria "per poter effettuare, anche nell'interesse del personale, i necessari adempimenti in caso di eventi che possano aver rilievo per il rapporto di impiego (es: infortuni sul lavoro)".**

Curioso, questo riferimento agli infortuni sul lavoro. Curioso perché la necessità di comunicare il luogo in cui si lavora da remoto è diventata impellente in concomitanza con i rientri "volontari" sul lavoro (che iniziano dal 1° luglio), mentre non se ne è avvertita la necessità in quei mesi – a partire dalla seconda decade di marzo – in cui oltre il 90% dei colleghi (come da comunicazioni della Banca) lavorava da remoto; e neppure da quando, a maggio, la circolazione delle persone (e dunque dei lavoratori in delocalizzato) è stata possibile senza particolari giustificazioni.

Eppure, le contraddizioni appena esposte sono NULLA rispetto alla parte della lettera in cui la Banca risponde alla nostra forse più limpida obiezione: e cioè che **per normativa il lavoro delocalizzato non presuppone che il lavoratore comunichi il luogo in cui intende di fatto lavorare**.

Questo è vero, risponde la Banca, ma “tale circostanza non fa venir meno l’esigenza che il dipendente - nell’ambito del generale spirito di collaborazione che deve informare la sua condotta lavorativa – **notifichi all’Amministrazione le informazioni che risultano necessarie, qualora il lavoro da remoto venga svolto per un arco di tempo più ampio in una località diversa da quella abituale**”.

Cosa si intende per “arco di tempo **più** ampio”? Più ampio di cosa?

E quali sono le “informazioni necessarie” cui fa riferimento l’Amministrazione? Visto che non sono previste dalla legge o dalla normativa di Banca, le stabilirà di volta in volta con messaggi del Servizio RIU?

Quanto al “generale spirito di collaborazione”, preferiamo evitare ogni ulteriore commento.

Roma, 2 luglio 2020

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbankaditalia.it
L’iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy

Scarica la APP
FISAC BANCA D’ITALIA



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store