



UNITÀ SINDACALE

Orario di lavoro - Incontro del 1° luglio **A un passo dalla rottura**

Neanche due settimane di pausa sono state sufficienti alla Banca per far evolvere la propria posizione sulla futura “modalità di lavoro”, verso una reale innovazione conseguente all’esperienza maturata negli ultimi 16 mesi e coerente con le affermazioni contenute nel Libro Bianco.

La proposta aziendale ha infatti confermato i seguenti punti:

- nessun giorno di lavoro agile per una significativa parte del personale (c.d. modello zero);
- la previsione di un modello standard di due giorni a settimana, che si perderebbero se non fruiti;
- la discrezionalità nell’attribuzione effettiva dei due giorni, riducibili a uno o aumentabili a tre secondo le valutazioni delle singole Strutture;
- la progressiva soppressione del telelavoro, da sostituire con un “lavoro agile esteso” di 4 gg a settimana.

Il tavolo di Unità sindacale ha respinto con forza tale proposta che avrebbe portato inevitabilmente alla **rottura del negoziato sullo smart working**, evidenziando invece **i punti irrinunciabili per il proseguimento della trattativa**, di seguito riportati:

- la definizione di un **modello inclusivo** anche per i colleghi che appartengono a divisioni in cui il lavoro si caratterizza per livelli di telelavorabilità bassi o nulli;
- la **base mensile di riferimento** per il calcolo del budget dei giorni di lavoro agile;
- la **fruibilità in modo consecutivo** dei giorni su base mensile;
- l’attribuzione di uno **standard uniforme di 10 giorni mensili di lavoro agile**, ad esclusione del personale addetto alle attività da svolgere necessariamente in presenza, eventualmente **aumentabili sulla base di criteri chiari e trasparenti**;
- il **mantenimento dell’istituto del telelavoro** (rispetto al quale avevamo chiesto miglioramenti) che potrebbe essere affiancato da forme di “lavoro agile esteso”, in via sperimentale. Al riguardo abbiamo ricordato che il telelavoro trova specifiche motivazioni tutelate in sede contrattuale e non può essere “bloccato” con diktat della funzione del personale, salvo incorrere in una palese disapplicazione delle norme contrattuali vigenti;

- la diversa formulazione del concetto di “arco di operatività”, “fascia di disconnessione” e “contattabilità”, al fine di **escludere in modo categorico che si possa surrettiziamente imporre una reperibilità al personale in presenza e in remoto**;
- una **più congrua considerazione degli aspetti economici** connessi alla prestazione lavorativa, in modo da garantire la **neutralità** tra il personale in presenza e da remoto.

Siamo, come evidente, davanti a un bivio che può portare in tempi rapidi alternativamente a un accordo o a un **fallimento con conseguenze dirette inevitabili sulle relazioni sindacali**.

Auspichiamo che **sia ben chiaro per la Delegazione aziendale che l'incontro odierno non rappresenta un punto di partenza per rilanci “al ribasso”**, ma che invece costituisce **il punto estremo di mediazione tra le posizioni negoziali, purtroppo ancora tragicamente distanti**.

Roma, 1° luglio 2021

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI