

LAVORO IBRIDO ABBIAMO GETTATO LE FONDAMENTA

Lo scorso 16 dicembre sono stati sottoscritti gli accordi su IPCA, efficienza aziendale e nuovo modello di lavoro ibrido.

Su quest'ultimo punto, fin da prima dell'avvio della trattativa, era chiaro che le difficoltà non sarebbero state poche, nonostante il modello apparisse vantaggioso sia per i lavoratori che per la Banca, come aveva peraltro dimostrato la lunga esperienza del lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria.

E difatti il negoziato ha vissuto momenti molto delicati nei quali sembrava quasi impossibile arrivare ad una sintesi costruttiva delle diverse posizioni, a causa della chiusura della Banca e del suo conseguente rifiuto a contemplare quanto in più potesse essere fatto in termini di ampliamento delle possibilità di delocalizzazione delle diverse attività.

Come Fisac CGIL abbiamo partecipato con convinzione al negoziato con l'intenzione di scardinare quanto più possibile questa posizione di retroguardia e gettare le basi per ulteriori miglioramenti futuri nel tentativo di difendere il principio dell'inclusione, sancito nell'accordo proprio grazie alla nostra insistenza.

Abbiamo negoziato fino all'ultimo, anche quando gli accordi sembravano ormai definitivi, ad esempio condividendo con l'Amministrazione importanti passaggi sulla formazione, e in conclusione abbiamo apposto la nostra firma in quanto abbiamo ritenuto i progressi ottenuti soddisfacenti e valutato che il quadro complessivamente delineato è una buona partenza.

Si gettano con questo accordo le basi di un percorso che, per noi della Fisac CGIL, potrà portare ad ulteriori avanzamenti e a una sempre maggiore effettiva inclusione dei colleghi.

Infatti, lo sforzo fatto in questa lunga e faticosa trattativa, è stato rivolto ad ampliare la delocalizzabilità del lavoro in vari modi: introducendo una maggiore possibilità per i colleghi in particolari situazioni personali e familiari degne di specifica attenzione (cd. fragili, con figli minori, pendolari di filiali chiuse, ecc.); ampliandone la possibilità di fruizione nelle fasce a minor delocalizzabilità, con riferimento alle attività svolte - cosa inizialmente esclusa dalla Banca, trincerata nel suo approccio "Divisionale" - e introducendo una flessibilità, rispetto al tetto massimo, per la fascia media.

Alcune di queste possibilità di ampliamento sono soggette alla valutazione dei Capi, a proposito della quale è necessario aprire una parentesi: quello dei dipendenti della Banca d'Italia è un rapporto di lavoro subordinato, soggetto al potere direttivo del datore di lavoro, nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori. Ne consegue che la discrezionalità dei Capi, che già esisteva e che permane necessariamente anche nel nuovo sistema "ibrido", è insita nel rapporto di lavoro stesso e non è certo una concessione sindacale fatta alla Banca che discende da questo accordo. Tuttavia, tale discrezionalità incontra un limite invalicabile nei diritti dei lavoratori, e proprio per questo unitamente agli altri sindacati del tavolo unitario, abbiamo lavorato per modificare la formulazione di alcune previsioni contrattuali al fine di rendere certa la sussistenza di un diritto del lavoratore a usufruire dei giorni previsti di lavoro da remoto, con una discrezionalità dei Capi solo

“in meglio” e non – come voleva ottenere la Banca – ordinariamente “in peggio”, potendo l’Amministrazione solo in casi del tutto eccezionali derogarvi in riduzione.

Soprattutto, questo accordo contiene già gli strumenti per ulteriori avanzamenti futuri a favore dei colleghi, come la costituzione di una Commissione Banca-Sindacati operativa già da marzo 2022 che, potrà agevolare l’estensione delle pratiche più favorevoli per i colleghi; la previsione di una revisione del novero delle attività delocalizzabili, da svolgersi già entro il primo anno di applicazione dell’accordo; la previsione di piani di rotazione e mobilità..

Adesso il nuovo modello di lavoro ibrido è una realtà, e da questo possiamo muoverci per pensare ad un nuovo modo di lavorare in Banca. Si tratta per noi di un importante punto di partenza (e non di arrivo), dovendosi concretamente garantire la massima possibilità di accesso al lavoro da remoto.

La Fisac CGIL, crede in questo accordo, ed anche per questo continuerà a lavorare, parlando con i colleghi, monitorandone costantemente l’applicazione, impegnandosi nella commissione prevista, col fine di migliorarlo e per ampliarne e affinarne la portata applicativa in favore dei lavoratori.

Roma, 23 dicembre 2021

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@fisacbancaditalia.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