

Un Working sempre meno Flexible

L'azienda non si confronta e svela il suo volto

Apprendiamo, dall'incontro che l'azienda ha avuto con il coordinamento nazionale, che dal 21 settembre (lunedì prossimo) il Comitato di Crisi di BNL avrebbe intenzione di "modificare" la composizione degli split-team per avere più flessibilità nella pianificazione del Flexible Working. Ricordiamo a tutti che fino al 15 ottobre (salvo proroghe) vige uno stato emergenziale, per cui il Flexible Working non necessita di accordo azienda/lavoratore, non è volontario e non è contingentato (non ci sono giornate/mese come massimo).

L'azienda ha illustrato questa modifica facendola derivare da precise richieste di business indirizzate alla possibilità di avere in certi giorni tutto l'ufficio in presenza per poter procedere a determinati processi per i quali è necessario lavorare "vecchia maniera" e da un incomprensibile "avvicinamento alla normalità". Sarebbe comunque garantita la sicurezza dalla presenza complessiva dei colleghi nelle varie sedi, sempre in percentuale del 50% rispetto all'utenza allocata nei vari stabili. All'interno di questo 50% sono compresi i colleghi, i consulenti e tutto il personale di manutenzione, mense, asilo nido, portineria ecc...ecc...

Da subito abbiamo fatto notare che sarebbe stato molto difficile controllare questa percentuale essendo questa fatta su base diffusa e non per singoli uffici. L'azienda ha specificato che ci sarà una gestione accentrata e complicata, ma efficace per evitare splafonamenti.

Gli esempi che sono stati fatti parlavano di "una settimana a casa e una in ufficio", "un giorno a casa e uno in ufficio" eccetera eccetera, mantenendo comunque in tutti gli esempi il 50% di flexible working in capo ad ogni lavoratore oltre che per l'utenza complessiva (solo gli uffici avrebbero potuto avere percentuali diverse di presenza/Flexi). In questi giorni apprendiamo di responsabili che invece avrebbero intenzione di "gestire gli uffici" facendo fare ai colleghi 1 giorno di flexible a settimana massimo, oppure addirittura togliendo

definitivamente tale possibilità a partire dal 21 settembre.

Di fatto l'azienda non solo avrebbe definitivamente abbandonato la logica dello split-team (una logica che non ci è mai piaciuta ma che se applicata pedissequamente sarebbe in grado di mantenere un livello di promiscuità molto basso con beneficio della comunità aziendale e della business continuity) ma di fatto avrebbe proceduto in maniera arbitraria e furba ad una vera e propria deregulation del Flexible Working.

La Banca sembra aver aggirato la normativa che fino al 15 di ottobre (salvo proroga) dà la possibilità all'azienda di mettere in Flexible Working i lavoratori per tutto il tempo ritenuto (da lei) necessario senza accordo con il lavoratore (e con le organizzazioni sindacali).

Abbiamo detto "aggirato" perché la ratio della norma è fin troppo chiara: quella di tutelare al massimo la comunità aziendale dal rischio di contagio, e non quella di dare l'ennesimo strumento di ricatto a qualcuno.

Anche in questo caso il business passa sopra alla salute dei colleghi.

Noi **non siamo d'accordo**, e chiediamo all'azienda regole chiare a tutela dei colleghi imponendo agli uffici di attribuire ad ogni collega il 50% di giornate di flexible rispetto ai 25 giorni che separano il 21 di settembre dal 15 di ottobre (e proseguendo con questa attribuzione in caso di proroga).

Non ci sfugge nemmeno che se la Banca non ascoltasse la nostra richiesta, creerebbe un meccanismo per il quale i colleghi che la legge tutela fino al 15 di ottobre con lo smartworking al 100% (immunodepressi, malati cronici ecc...) andrebbero a penalizzare il resto dei colleghi. Questa imperdonabile leggerezza consentirebbe all'azienda di mettere i colleghi gli uni contro gli altri grazie alla schizofrenia dei comportamenti adottati in una circostanza grave come la pandemia che stiamo vivendo.

Roma, 21/09/2020