



## News

7 ottobre 2020

Solo pochi mesi fa pensare di scrivere una cosa come questa avrebbe avuto il senso di un'inutile perdita di tempo.

Che non si lavori in malattia pare(va) così scontato da non dovergli dedicare particolare attenzione. Oggi, invece, ci sentiamo quasi in obbligo di puntualizzare un concetto ovvio solamente in apparenza, almeno per alcuni (ir)responsabili.

L'emergenza venutasi a creare con la pandemia ha prodotto effetti drammatici a livello sociale ed umano ma anche preoccupanti e talora grotteschi risvolti in ambito lavorativo.

Tutte le regole sembrano, ed in parte purtroppo lo sono davvero, saltate ed oggi dobbiamo anche riscontrare appelli al lavoro "da remoto" rivolto da capi a Colleghi in malattia.

A scanso di equivoci lo confermiamo: chi non è in grado di lavorare causa certificato medico non deve prestare la propria opera né in ufficio né, a maggior ragione, da casa e quindi non abbiate timore nel rispondere a tono al temerario che vi presenti una tale irricevibile richiesta.

**Viene quasi da sorridere constatando che la Banca non vuole far lavorare in smart working il Personale (sano) della Rete adducendo motivazioni evidentemente "ideologiche" e nonostante gli inviti del Sindacato a rivedere la sua posizione, ma poi qualche suo rappresentante chiede ai malati n Direzione Generale operare da casa visto che "tanto non hai niente da fare".**

Anzitutto ci viene da pensare che per qualcuno il ruolo che ricopre sembra non corrispondere alle effettive capacità e pertanto l'Azienda farebbe forse bene a procedere ad ulteriori verifiche sulle persone di fiducia e magari anche a trovare adeguati rimedi od alternative.

Secondariamente, quanto sta avvenendo a vari livelli pone una serie di problemi che non sono semplicemente legati a superficialità o malafede ma ad un tema "ambientale" che non possiamo sottovalutare poiché corriamo il rischio di trovarci di fronte ad una situazione compromessa anche in futuro.

Come per altri aspetti, la crisi si sta rivelando un acceleratore di situazioni negative manifestatesi anche in passato ma che ora tendono a diventare modalità di approccio al lavoro ritenute normali ed in qualche caso scontate.

Già qualche tempo fa la possibilità di accedere ai corsi di formazione aziendali da pc personali aveva fornito l'abbrivio ai soliti noti per "suggerire" ai Colleghi di non perdere tempo in ufficio svolgendo attività "improduttive" spostando quindi l'inutile apprendimento obbligatorio al di fuori dell'orario di lavoro, **ovviamente senza retribuzione ma con tanta riconoscenza da parte dei "superiori"...**

Si trattava di una prassi abbastanza diffusa, spesso segnalata e stigmatizzata dal Sindacato e formalmente mai autorizzata dalla Banca che tuttavia, a quanto ne sappiamo, non ha mai fatto qualcosa di veramente concreto per arginare il fenomeno.

Non dobbiamo nascondere il fatto che tali situazioni si determinano anche in ragione dell'accondiscendenza di alcuni Colleghi, probabilmente sopraffatti dalle difficoltà quotidiane e condizionati dalle improprie pressioni ricevute.

Il regime derogatorio in tema di cosiddetto "smart working" ha in un certo senso legittimato alcune richieste aziendali che hanno senso fintanto che permane una condizione straordinaria ma, in linea teorica, dovrebbero venir meno un minuto dopo la cessazione dell'emergenza.

Il problema è che, vuoi per discutibili interpretazioni, vuoi per altrettanto discutibili interessi di prospettiva, i Lavoratori si trovano di fronte ad una Banca che inizia a dare per acquisite alcune situazioni, in termini di coinvolgimento operativo, orario di lavoro, utilizzo di strumentazione propria ai fini aziendali, che scontate assolutamente non sono.

E' una deriva molto pericolosa dal momento che, anche se forse non ce ne accorgiamo compiutamente in questa fase, può destrutturare alcuni aspetti importanti del rapporto di lavoro dipendente e metterci di fronte al "fatto compiuto" una volta che potremo (dovremo) tornare a parlare ordinariamente di smart working, tempi di vita e lavoro ed obblighi generali delle parti (delle quali è chiaro quale sia la più debole ed esposta).

Stiamo facendo opportune verifiche anche in relazioni a recenti disposizioni aziendali che sembrano mettere in capo ai Lavoratori l'utilizzo di propri strumenti tecnologici per accedere a procedure della banca anche mentre si opera in ufficio (DB Action).

Su quest'ultimo tema vi terremo aggiornati e per il momento vi invitiamo, in ogni caso, a non procedere troppo in fretta a scaricare sui vostri smartphone applicazioni della banca o ad acquistare a vostre spese telefoni di ultima generazione (come invece qualche capo sta cercando di indurre a fare).

Allo stesso tempo, soprattutto qualora si stiano utilizzando apparecchiature non aziendali od assimilate (BYOD, del quale non siamo certamente dei sostenitori) avere la disponibilità di procedure aziendali come dbRas non ne implica l'obbligo di utilizzo sempre e comunque.

Le tematiche sono complesse e si corre il rischio che si generi confusione e si presti il fianco ad errori che poi condizioneranno il futuro personale e collettivo.

Anche a livello nazionale si stanno facendo profonde riflessioni su quanto sta accadendo ed è importante che ognuno sia attento e pronto ad informare ed ad interloquire con il Sindacato per analizzare situazioni poco chiare o palesemente illegittime come quella da cui è partito il nostro ragionamento.

In un momento così complicato e per certi versi confuso della vita aziendale, nel quale si vivono situazioni difficili e si



Deutsche Bank: chi è malato non lavora (nemmeno da casa)

rincorrono voci non certo rassicuranti, non c'è bisogno di "colpi di mano" o di provvedimenti "al limite" da parte della Banca che forse farebbe invece bene a rendere noto quanto prima quali sono i suoi progetti per il futuro.

**La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB**