



Nelle scorse settimane numerosi Colleghi ci hanno contattato per avere informazioni circa il mancato accordo sindacale in tema di lavoro agile. Nel rimandare alla nostra comunicazione del 10 maggio, riconfermandone i contenuti, riteniamo utile fornire ulteriori approfondimenti e valutazioni che possano meglio inquadrare la situazione.

Concretizzare un accordo aziendale sul “Lavoro agile” (o smart working che dir si voglia) appare effettivamente una delle cose più ardite che si possano osare in Deutsche Bank. Ci abbiamo provato qualche anno fa (fine 2018) e ritentato sino al mese scorso ma né allora né oggi si è riusciti a trovare una convergenza accettabile nonostante in questi due anni le cose si siano decisamente evolute. Prima a livello normativo con il rinnovo del CCNL di dicembre 2019 che ha previsto alcune regole sulla materia sino ad allora inesistenti e successivamente (purtroppo) in ragione dell’emergenza sanitaria durante la quale l’utilizzo di questa modalità lavorativa ha raggiunto un’estensione imprevedibile fino a qualche giorno prima.

Quest’ultimo evento ha impresso un’accelerazione impressionante, lasciando intravedere a molte aziende (DB compresa) orizzonti fino a quel momento sconosciuti. Ciò che appariva un processo lento ed in divenire, se non un semplice esperimento, è improvvisamente divenuta una prospettiva organizzativa su cui poter modellare il futuro, il Future of Work, per l’appunto.

Molti Lavoratori hanno realizzato che alcuni aspetti dello smart working possono tornare utili anche in condizioni normali e quindi l’interesse è cresciuto rapidamente. Non è questa la sede per disquisire su pregi e difetti di un modo di lavorare che presenta sia gli uni che gli altri e che probabilmente, strada facendo, disvelerà ulteriori problematiche ed opportunità. Vorremmo piuttosto concentrarci sui motivi che hanno impedito di sottoscrivere in DB un accordo nonostante questo fine sia sempre stato inserito nell’ambito delle rivendicazioni unitarie di questi anni come testimoniano anche le ultime intese di fine 2020 all’interno delle quali, a proposito di questo tema, si faceva esplicito riferimento alla “reciproca disponibilità” a calendarizzare incontri per tentare di “ricercare un accordo entro il 30-6-2021”.

Può essere quindi legittimo chiedersi perché, nonostante il dichiarato interesse sindacale ed aziendale ed in presenza di una evidente sensibilità dei Colleghi, alla fine la firma di un accordo non ci sia stata. Anzitutto occorre tenere ben presente che pervenire ad una convergenza non è mai scontato in quanto le “convenienze” di una parte spesso non coincidono sufficientemente con quelle dell’altra. Secondo noi, nel caso specifico, nel corso della lunga trattativa DB ha mantenuto un approccio che ci è parso riduttivo e non confacente alle caratteristiche, alle aspettative, alle potenzialità presenti in azienda.

Ad esempio, non possiamo accettare in assoluto il principio, sostenuto dalla Banca, secondo il quale la Rete debba per forza venire esclusa da qualsiasi previsione di lavoro agile e non può certamente bastare l’allargamento alle strutture di Mercato o Regione per comportare un diverso giudizio. Le attività in DG e negli Sportelli presentano caratteristiche profondamente diverse ed è ovvio che non si possano applicare indifferentemente le stesse logiche.

E' altrettanto vero, però, che situazioni specifiche o contingenti di Colleghi della Rete avrebbero anche potuto trovare, come da noi suggerito, una qualche soluzione flessibile. Su tutto ha però evidentemente prevalso un "pregiudizio" aziendale che probabilmente scaturisce dalla difficoltà nella gestione degli organici degli Sportelli che tuttavia deriva anche da scelte o carenze di DB e non solo da situazioni da considerare oggettive ed immutabili. La concreta ricerca delle migliori condizioni di bilanciamento tra vita e lavoro dovrebbe coinvolgere tutto il Personale o quantomeno essere tendenzialmente rivolta al maggior numero di situazioni possibile.

Si è posta inoltre la questione del mancato riconoscimento, a regime, del buono pasto per chi opera in smart working. Il CCNL non ne prevede l'erogazione ma neppure vieta eventuali disposizioni migliorative a livello aziendale che, nel nostro caso, già esisterebbero ma l'Azienda non intende confermare a regime. Nessun margine neppure rispetto al problema dei maggiori costi sostenuti lavorando da casa in quanto abbiamo dovuto registrare l'indisponibilità aziendale a valutare una qualsiasi formula compensativa che pure abbiamo tentato di introdurre alla luce di accordi previsti in altre realtà.

Positiva la distribuzione a tutti di pc aziendali, come del resto previsto dal Contratto, cui si sono aggiunte anche le cuffie, ma poi la Banca si è limitata a "risolvere" la questione della fornitura degli altri strumenti informatici necessari per il lavoro da casa offrendo unicamente la possibilità di attivare il contratto BYOD per l'uso a fini aziendali del proprio telefono personale. Una soluzione non del tutto adeguata soprattutto se non accompagnata da una specifica ed agevole ed esigibile declinazione del problema della disconnessione dopo l'orario di lavoro (anche in questo caso esiste già una casistica interessante al riguardo).

Nel suo complesso l'accordo che ci è stato prospettato, a nostro avviso, non valorizzava sufficientemente le peculiarità aziendali, ed anzi depotenziava alcuni contenuti economici, non intercettava in modo soddisfacente molti risvolti "sociali" del lavoro agile e lasciava irrisolti alcuni aspetti organizzativi secondo noi importanti.

E' chiaro che i vantaggi che derivano per "inerzia", e quindi senza effettiva necessità di ulteriore conferma, da norme sovra ordinate siano sempre apprezzabili ma riteniamo altrettanto evidente che sottoscrivere aziendali previsioni di fatto già contenute in accordi di livello più generale sarebbe stato più un esercizio formale piuttosto che il frutto vero e proprio di una specifica condivisione tra le Parti.

In attesa di verificare tecnicamente le circolari e il testo del contratto individuale che l'Azienda proporrà unilateralmente ai Colleghi, è prevedibile, e per molti versi comprensibile, che molti Colleghi accetteranno comunque le condizioni aziendali pur di usufruire del lavoro agile.

Abbiamo ribadito con forza alla Banca che un argomento così importante non può però venire accantonato definitivamente e quindi presidieremo la questione ed i suoi sviluppi futuri continuando a richiedere il confronto ogni qualvolta se ne presenterà la necessità o l'opportunità.

Pur ribadendo il rammarico attuale per un'occasione che avrebbe potuto elevare la qualità delle relazioni sindacali e che invece, almeno per il momento, non si è concretizzata, contiamo che la disponibilità di principio rappresentata da DB nel tenere aperto il dialogo in futuro possa trovare un effettivo riscontro e condurre al miglioramento di una normativa che anche in prospettiva potrà rivestire notevole importanza per numerosi Colleghi.



Deutsche Bank: alcune precisazioni sul lavoro agile

Milano, 30 giugno 2021

Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN