



L'azienda decide unilateralmente di prorogare lo smart working anche per il 2023, senza attendere la scadenza dell'accordo vigente e la ridefinizione della materia con le organizzazioni sindacali, che nel frattempo hanno presentato una proposta di rinnovo più articolata in tema di garanzie, diritti, strumentazione e supporto economico.

Di seguito il comunicato unitario.

FISAC/CGIL LOMBARDIA



Care Colleghe e Cari colleghi,

Non diversamente da tutti voi, abbiamo preso atto che l'Azienda intende prorogare l'attuale stato di remote working anche per il 2023, in modalità "superflessibile".

Che dire!? **Bene, Bravi, Bis....ma...ma...**

Ci sembra corretto ricordare che questa proroga delle attuali condizioni (se verrà confermata dall'accordo individuale), arriva senza che si sia conclusa la fase di trattativa con le organizzazioni sindacali. L'attuale accordo scade il 31 dicembre, e riteniamo ci fosse tutto il tempo per arrivare ad una normazione condivisa tra OO.SS e Azienda rispetto ad un tema così importante e sentito, che oltretutto andava letto e andrebbe letto (**noi ci crediamo ancora**) insieme ad una generale e complessiva negoziazione del contratto integrativo aziendale, di cui lo smart working va inteso come parte importante, ma non esaustiva, nella regolamentazione dalla conciliazione vita/lavoro.

È indubbio che tutte le lavoratrici ed i lavoratori della nostra azienda siano soddisfatti di avere garantita una proroga delle condizioni di smart working (remote working in realtà), ma sarebbe stato importante e maggiormente tutelante che queste condizioni fossero negoziate con le parti sindacali nella cornice di un accordo, come per altro fatto in oltre due anni e mezzo di pandemia.

E perché è necessario un **accordo sindacale e collettivo**?

Nella bozza di accordo che abbiamo presentato all'Azienda nel mese di luglio avevamo integrato una serie di

proposte in tema di garanzie a tutela del principio di volontarietà, in tema di diritto alla disconnessione e al rispetto degli orari di lavoro, relativamente alla gestione degli straordinari e obiettivi sostenibili, sulla salute e sicurezza (importanti anche in SW), sulla strumentazione di lavoro da garantire ai colleghi che lavorano da casa, sul supporto economico per tutti (visto lo scenario di perdurante inflazione, aumento dei costi energetici e dei tassi) e altro ancora che senza un accordo collettivo non saranno garantiti. Tutti temi che abbiamo sempre avuto l'impegno e la volontà di regolamentare in tutte le fasi precedenti ed in piena pandemia.

Vista l'azione unilaterale dell'Azienda, che sta procedendo senza un accordo sindacale, ci chiediamo come venga regolamentata la concessione delle giornate in sw. Uguale per tutti? discrezionale? estesa anche agli hub?

E ancora, come verranno disciplinati tutti i temi riguardanti la formazione, la responsabilità nell'utilizzo dei dispositivi messi a disposizione dall'Azienda per lavorare da casa, le eventuali responsabilità in tema di tutela dei dati personali o le eventuali revoche o mancate concessioni dello sw? Infatti, uno dei temi aperti è proprio quello della discrezionalità e del "funzionamento" della "superflessibilità": senza delle regole condivise la superflessibilità può diventare un braccio di ferro tra dipendente e Azienda, in cui il **lavoratore si trova da SOLO** a discutere le proprie condizioni di SW con un minore potere contrattuale e rischia di trovarsi ancora da solo di fronte alle eventuali richieste di rientro, che non saranno mai uguali per tutti, da parte dei manager (cosa che si sta già verificando in alcune aree). Se sono i manager a regolare i rientri in azienda ci saranno aree in cui si lavorerà più di frequente in presenza ed altre dove lo si farà di meno. Inoltre, ad oggi la Banca non ha previsto delle soluzioni stabili per tutti i colleghi delle ex filiali che non hanno più una sede nella propria regione di appartenenza.

Per quanto riguarda, la concessione del buono pasto, che valutiamo positivamente e che abbiamo richiesto da oltre due anni, verrà accompagnata da integrazioni economiche che abbiamo chiesto e che riteniamo essenziali?

Come potrà essere regolamentata e monitorata da parte sindacale la corretta applicazione dell'Accordo, visto che un accordo non c'è?! Senza un accordo sarebbe "SUPERDISCREZIONALITA'!"

L'aver deciso di agire, da parte dell'Azienda, con tale azione unilaterale riteniamo sia un'occasione mancata per arrivare ad un migliore e più ponderato accordo. Lo diciamo chiaramente e a scanso di equivoci, **noi siamo per lo Smart working quello vero, tutelato nel rispetto del nostro contratto collettivo di settore, con regole chiare e uguali per tutti**: sarebbe un valore aggiunto, ma soprattutto una garanzia di equità per i lavoratori.

Abbiamo, quindi, richiesto un incontro con la responsabile del personale al fine di invitare l'Azienda a rispettare gli impegni presi, auspicando altresì la ripresa di una seria negoziazione, con l'obiettivo di arrivare insieme alla definizione di un Accordo che tenga conto di tutto quanto sopra descritto. Il tempo c'è, la volontà delle organizzazioni sindacali anche... la volontà aziendale?

...NOI CONFIDIAMO ANCORA DI SÌ!



ING Italia: trattativa sullo Smart Working

RSA Unitarie