



## *News*

L'emergenza che stiamo vivendo ha sconvolto il nostro modo di vivere e di relazionarci con gli altri e con l'esterno. Una situazione che ha esercitato un impatto enorme anche sul mondo lavorativo e sul modo di relazionarci all'attività professionale.

L'esigenza di ridurre al minimo i contatti tra Persone ha indotto il Governo ad emanare sin dall'inizio una serie di provvedimenti per favorire una sorta di "liberalizzazione" dell'attività da remoto, il cosiddetto Smart working. Decisione certamente condivisibile ed indubbiamente efficace in breve tempo.

Sarebbe difficile, e nemmeno utile dal nostro punto di vista, tornare indietro una volta terminata l'attuale condizione sanitaria ma certamente non si può nemmeno pensare che soluzioni prese in condizioni di urgenti necessità possano essere mantenute o semplicemente replicate quando il contesto tornerà ad essere ordinario.

In DB non vi è un accordo tra le Parti per quanto riguarda lo Smart working, l'iniziativa unilaterale posta in essere dalla banca dopo la mancata condivisione sindacale riguardava solo alcune decine di dipendenti e non appare del tutto congruente rispetto alle nuove previsioni del Contratto Nazionale appena entrato in vigore.

Ci sarà quindi parecchio da fare ed il confronto non potrà essere semplice o scontato per nessuno... Nel frattempo, come spesso accade, in presenza di situazioni nuove, proliferano anche interpretazioni ed atteggiamenti piuttosto "creativi" da parte di vari Responsabili e poiché da noi si tratta di una categoria assai numerosa, crescono anche le probabilità di qualche svarione.

Senza voler essere esaustivi, in questo numero rappresentiamo alcune casistiche sulle quali non vi dovrebbero essere dubbi ma che invece hanno insinuato perplessità tra i Colleghi. Segnalateci sempre situazioni anomale, ma alle richieste palesemente infondate di qualche Capo tenete presente che, il più delle volte, l'antidoto più efficace è chiedere istruzioni scritte o rispondere semplicemente no, grazie...

### **Smart Working e malattia (e altre situazioni)**

Se mi ammalo e quindi sono in possesso di una certificazione medica che attesta la mia impossibilità ad esercitare la normale attività lavorativa non devo essere chiamato a giustificare il fatto di non aver eseguito compiti che invece posso essere tenuto a svolgere in condizioni di salute.

Piuttosto semplice, in effetti. Ma invece diventa un ragionamento che si rivela fin troppo raffinato per alcuni che invece chiedono report di attività a Colleghi durante la malattia: dopo tutto adesso si può lavorare da casa, quindi anche se stai poco bene qualcosa riuscirai pure a fare...

La separazione fisica è un concetto facile da comprendere: non sei qui, non posso farti fare quello che ho in mente (intendendosi normalmente il mio dovere di Lavoratore). Ma se sei a casa, per alcuni allora è tutto più complicato... proiettare le stesse dinamiche lavorative in condizioni diverse non è evidentemente così scontato anche se, a parte luogo e talvolta modalità della prestazione, nulla di fatto dovrebbe cambiare.

Se vi fosse necessità di conferma che lo Smart working non è solo una questione tecnica o tecnologica ma anche un fattore culturale tutto da sviluppare, dover parlare di lavoro durante la malattia risulta di per se' esplicativo. A scanso di equivoci, ribadiamo quindi che non si è assolutamente tenuti a prestazioni lavorative nel periodo in cui ci si trovi coperti da certificato medico anche qualora si stia operando in Smart working e, già che ci siamo, nemmeno se si stia usufruendo di ferie, banca ore, Ex Festività, Legge 104...

### **Come se niente fosse**

In qualche misura collegate a quanto sopra, ci vengono segnalate le insistenze da parte di alcuni Responsabili o Uffici a richiedere l'evasione di talune pratiche con tempistiche almeno analoghe a quelle richieste in condizioni di normale operatività aziendale.

E' evidente che ci sono situazioni che per forza di cose vanno affrontate con una certa urgenza nonostante l'attuale condizione di difficoltà ma occorre selezionarle con attenzione perché non è proprio logico pensare che tutto possa girare allo stesso modo di prima.

Si debbono scontare ostacoli tecnici, procedurali, legati a presenze alternate sui posti di lavoro e quindi all'accesso alla parte fisica della documentazione, nuove priorità derivanti dalle previsioni dei Decreti governativi emanati nelle scorse settimane in tema di proroghe mutui, finanziamenti e così via.

Oggi a tutti viene da pensare con rammarico ad una normalità che fino a qualche tempo fa poteva anche apparire scontata e noiosa ma rendersi conto che stiamo vivendo una fase diversa, con differenti esigenze e relazioni è più che mai necessario. Non credete a coloro che dicono che "per l'impossibile ci stiamo attrezzando": stanno sicuramente pensando che a riuscirci dovrà essere qualcun altro...

### **App...untamento al buio**

Forse siamo ripetitivi ma la questione dell'utilizzo di strumenti impropri per svolgere attività lavorativa si alimenta sempre di nuove e fantasiose variazioni. Uno dei rischi di cui parlavamo all'inizio è appunto che questo ricorso massiccio allo S.W. faccia balenare alla mente di qualche capo l'idea che da oggi tutto è possibile perché in fin dei conti è con la tecnologia che si può tutto.

L'ultima segnalazione ci arriva da una Regione settentrionale dove è stato richiesto ai Colleghi di fare delle call conference a video mediante l'App denominata Zoom. Da scaricarsi ovviamente sul proprio telefono personale (quelli aziendali non lo consentono...) e da utilizzare per svolgere una riunione di lavoro sotto tutti gli aspetti.

Peccato che l'ignaro (?) ideatore del meeting non abbia tenuto conto che così facendo si corre il rischio (è un eufemismo che usiamo per pura formalità) di infrangere le policy aziendali in materia che prevedono il divieto di utilizzare a fini lavorativi canali non autorizzati (e Zoom, assieme ad altre App, non ci sembra rientri tra questi) tanto per evitare il rischio di fuoriuscita di informazioni sensibili o comunque riservate e non pubbliche, nonché l'eventuale necessità di dover tracciare le stesse.

Quisquilie? Pinzillacchere? Diciamo che, quantomeno, si entra nell'ambito di possibili provvedimenti disciplinari e che la difesa, in questi casi, necessiterebbe di uno sforzo abbastanza serio. Abbiamo sollevato il problema anche con il Responsabile del Personale proprio qualche giorno fa ed abbiamo detto che sensibilizzeremo nuovamente i Colleghi ad evitare di fare errori del genere a tutela propria e dell'Azienda, chiedendo nel contempo analogo impegno da parte sua a fare altrettanto con coloro che espongono sé stessi ed altri a questi inutili rischi. Credeteci, dubbi non ce ne devono essere.

**La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB**