

Nelle ultime settimane è cresciuto a dismisura il numero di colleghi dotati di telefoni aziendali: ai Titolari di Filiale ed ai Referenti Corporate si sono aggiunti ad esempio tutti i Vicari e tutti i Referenti Personal.

Un investimento così significativo da parte dell'Azienda implica automaticamente che tutti coloro che hanno ricevuto lo smartphone dovranno, d'ora in poi, rispondere alle telefonate ed ai messaggi a qualsiasi ora del giorno e della notte? E che non potranno saltare una sola riunione in videochat dovunque si trovino e qualunque cosa stiano facendo?

Abbiamo avuto molte segnalazioni di alcuni responsabili che alimentano questa convinzione.

Le cose stanno davvero in questo modo? (spoiler: **assolutamente NO!!!**)

E allora andiamo a vedere cosa prevedono le normative attualmente in vigore.

LA REPERIBILITA'

Se davvero dovessimo rispondere al telefono a tutte le ore e fornire chiarimenti e soluzioni a clienti e superiori, questo vorrebbe dire essere sempre reperibili.

La reperibilità è regolata dall'**art. 40 del CCNL ABI**. Questi i punti salienti:

- **La reperibilità dev'essere richiesta esplicitamente.**
La semplice consegna di un telefonino non è una richiesta esplicita.
- **La reperibilità è limitata ad addetti a particolari servizi: centri elettronici, personale addetto all'estrazione di valori, addetti a sistemi di sicurezza, al presidio di impianti tecnologici, servizi automatizzati all'utenza ecc...**
La consulenza non rientra tra i servizi per i quali può essere richiesta la reperibilità, e la ragione è evidente: i Bancari non sono chirurghi che operano i malati a cuore aperto. Non c'è **nessun motivo** per cui una richiesta in materia di investimenti o di finanziamenti debba trovare risposta alle 10 di sera o di domenica pomeriggio, e non possa invece essere rinviata alla mattina successiva, in orario di lavoro.
- **La reperibilità dev'essere pagata.**
Ai colleghi ai quali viene chiesto di essere reperibili dev'essere corrisposta un'indennità giornaliera con un minimo di € 13,95 ed un massimo di € 30,68 per reperibilità estesa alle 24 ore.
- **Nessuno può essere reperibile sempre.**
Il terzo comma dice espressamente che l'azienda deve predisporre opportune turnazioni tra i lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità.

Basterebbe questo solo articolo del CCNL a fare chiarezza su ciò che l'Azienda non può chiedere agli assegnatari di telefoni aziendali. Ma proprio per maggior chiarezza di fronte ad atteggiamenti volutamente ambigui da parte della Dirigenza delle varie Aziende bancarie, l'**accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto lo scorso 19 dicembre** ha ribadito un importante principio.



IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

L'**articolo 30** dell'accordo di rinnovo chiarisce in maniera inequivocabile alcuni importanti principi:

- **L'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa.**
Quindi l'assegnazione di un telefono aziendale **non può comportare la riduzione o la limitazione del diritto al riposo giornaliero e settimanale, delle ferie e di qualsiasi assenza legittimamente giustificata.**
- **Non sono ammesse comunicazioni di lavoro su apparecchiature diverse da quelle aziendali.**
Un capo che pensasse di aggirare il legittimo diritto alla disconnessione inviando messaggi sul telefono personale, magari per rimproverare il destinatario di non aver venduto abbastanza prodotti nella giornata appena conclusa, **commetterebbe una violazione contrattuale.**
- **Fuori dall'orario di lavoro e nelle giornate di assenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non è richiesto di accedere e connettersi alla rete aziendale.**
Quindi è un nostro **preciso diritto** tenere spenti i telefonini ed evitare di ricevere comunicazioni aziendali quando non siamo in Azienda.
- **Qualora arrivassero comunicazioni e richieste aziendali fuori dall'orario di lavoro, il destinatario non è tenuto a rispondere o ad eseguirle prima del rientro in ufficio**

Adesso che abbiamo visto cosa prevedono le norme contrattuali, torniamo alla domanda iniziale.



QUINDI POSSO SPEGNERE IL TELEFONINO AZIENDALE?

Il comportamento consigliato è questo: **il telefono aziendale va spento all'uscita dal lavoro e riaccessibile al rientro.** E' un nostro diritto farlo: un diritto che non è piovuto dal cielo, ma per il quale ci siamo battuti duramente e **adesso che ci è stato riconosciuto dobbiamo esercitarlo, oppure lo perderemo rapidamente.**

Quando partiamo per le vacanze, la cosa migliore da fare è **lasciare il telefonino a casa.** E se durante le nostre ferie venisse organizzata una riunione in videochat possiamo stare tranquilli: riuscirà benissimo anche senza di noi. In ogni caso sarebbe assurda e inaccettabile la pretesa di chi volesse farci interrompere le ferie per assistere alla riunione, motivandola con l'assegnazione dello smartphone aziendale.

A maggior ragione il telefonino va tenuto spento quando siamo in malattia: **chi sta male non può lavorare.** E siamo assolutamente certi che assistere a videochat, leggere messaggi o email e rispondere alle telefonate dei clienti non aiuti ad accelerare la guarigione.

In ultimo la raccomandazione che non ci stancheremo mai di fare: chiunque dovesse subire pressioni indebite **deve immediatamente informare il proprio rappresentante sindacale.**

Luca Copersini
Segretario Provinciale Fisac/Cgil L'Aquila



BPER: posso spegnere il telefonino aziendale?

