



SMART WORKING: TRATTATIVA?

Lo scenario (e un po' di storia)

Il 30 giugno è scaduto l'accordo sullo smart working sottoscritto il 24 maggio del 2018; L'accordo - che certo non contemplava la situazione di pandemia nella quale siamo venuti a trovarci - si limitava a riconoscere tale opportunità ad alcuni uffici di sede, prevedendone la VOLONTARIETÀ; era praticabile per un giorno alla settimana (max due), necessitava di formazione preventiva e vedeva la corresponsione del buono pasto.

L'istituto dello smart working, ha da subito dato buoni risultati e progressivamente si è estesa tale possibilità (con tutte le norme dell'accordo di cui sopra) a un sempre maggior numero di colleghi degli uffici centrali. Nel frattempo il nuovo CCNL, rinnovato il 19 dicembre 2019 norma per la prima volta lo smart working, estendendone l'utilizzo a un max di 10 giorni al mese ma non riconoscendo a coloro che non lavorano in un'unità produttiva aziendale, il diritto al buono pasto.

Poi, a marzo, arrivano il Covid e la necessità di allargare a tutti - Rete compresa, laddove possibile - lo smart working (così erroneamente chiamato, poiché si è trattato semplicemente di lavoro da casa) per ragioni di salute e sicurezza, imposte dalla decretazione d'urgenza. Dopo la Fase uno, ecco la Fase due che, per quanto riguarda la rete, ha fatto rientrare nei luoghi di lavoro la quasi totalità dei colleghi, riaprendo a 360 gradi le attività di agenzia, conservando però la possibilità di smart working per talune figure professionali che la consentono.

Per la sede e le altre società del gruppo che non sono rete commerciale (Centrico, Axerve, Hype, Banca Patrimoni, Fabrik, Sella Leasing, Sella Personal Credit), con qualche differenziazione, quasi nulla è mutato: è marginale il numero dei colleghi in ufficio, quasi tutti continuano il loro lavoro da casa.

Mentre per la Rete è rimasto solo in modo marginale.

E' con questo scenario che la Direzione di Gruppo ci comunica che, essendo scaduto l'accordo relativo allo smart working lo scorso 30 Giugno, auspica di stipularne uno nuovo, o per meglio dire riprendere quello appena scaduto modificando un paio di aspetti chiarendo che, in mancanza di una nuova intesa, sarà applicato dal 1° agosto quanto stabilito sul tema dal CCNL.

La bozza che ci presenta per la discussione, infatti, pur riconoscendo il filo conduttore con l'esperienza del precedente accordo, di fatto non propone nulla che non sia già contenuta nel ccnl e quindi per un massimo di 10 giorni e no al buono pasto.

Oggi.

Arriviamo al tavolo carichi di buone proposte, dopo incontri, scambi di opinioni, assemblee virtuali con i colleghi su questo argomento che, per alcune società, ora, è priorità assoluta, con forte impatto sulla vita quotidiana di ciascuno:

- Distinzione tra Fase d'emergenza e accordo in tempi di stabilità: fino a che perdura l'emergenza non si può parlare di

vero e proprio smart (manca la volontarietà) e pertanto chiediamo che il buono pasto sia regolarmente pagato;

- In vista della stabilità: sostituire il buono pasto (non più previsto dal CCNL) con una forma di indennità (che la direzione decida come realizzarla) per le spese di produzione (rete, energia elettrica, riscaldamento, ecc...). Lo smart è una modalità che aiuta a conciliare lavoro e vita personale da un lato, è vero, ma dall'altro fa risparmiare costi alle imprese e aumentare la produttività.
- Riconoscere straordinari e diritto alla disconnessione.

Non abbiamo quantificato importi ma chiarito le motivazioni della nostra posizione, restando aperti a quella che noi ritenevamo... una TRATTATIVA. Cioè, due posizioni distanti che cercano un punto di incontro attraverso la mediazione tra i vari interessi. Con nostro grande stupore la Direzione... non ha provato neanche a trattare, non avendone mandato. Ha dichiarato la propria chiusura: della serie, questo è quello che vi offriamo, il ccnl che di fatto già c'è! e che verrà applicato dal 1° agosto.

Ma si può chiamare TRATTATIVA?

7 luglio 2020