



# Emergenza e Bilateralità

# Work-in' progress

## EDITORIALE La "riapertura" dei Palazzi

Prima o poi "ci rivedremo in azienda". E' strano dirlo, noi bancari siamo un servizio pubblico essenziale, i nostri colleghi in Agenzia hanno continuato ad andare al lavoro in tutte queste settimane, ma gli edifici di direzione si sono svuotati. Un fenomeno incomprensibile. Quello che sembrava essere il principale problema degli uffici open space, il superaffollamento, mentre scriviamo, sembra invece una battuta di spirito. Meno del 10% di presenze al giorno, da settimane, hanno rivoluzionato il modo di lavorare. Oggi, tutti a casa (con guadagni di produttività che le Organizzazioni Sindacali hanno sempre sottolineato), con la certezza che i bench da 10 e il layout da pollaio saranno solo un lontano ricordo, ma con l'insorgenza di nuovi problemi da affrontare e risolvere.

Lungi da noi la velleità di imporre soluzioni: per quelle esiste solo un'autorità, ed è quella scientifica. Non siamo noi i virologi, non spetta a noi dare direttive. Attendiamo tutti quelle che usciranno dalle stanze dei bottoni, confortati dalla presenza del nostro vertice confederale nei momenti negoziali che il Governo percorrerà prima di prendere le decisioni che coinvolgeranno noi come tutta la Nazione.

Abbiamo però un dovere: rappresentare le Colleghe e Colleghi coinvolti per ottenere dall'Azienda qualcosa in più, e diverso, da disposizioni operative che consentano di rientrare al lavoro in un ambiente diverso, ma in cui la socialità sia protagonista costruttiva. Per intenderci, niente baci e abbracci, ma neanche guardare di sottocchi il vicino nel sospetto di trovarsi di fronte ad un pericolo per noi e chi ci aspetta a casa.

Sarà perciò essenziale che l'Azienda ci conforti su alcuni aspetti, già di per sé prioritari, ma domani fondamentali: la qualità dell'aria, la resa salubre degli ambienti, l'agibilità negli ascensori, la fruizione delle pause negli spazi comuni, le modalità di interazione, gli strumenti di protezione, il mantenimento, e ove possibile, ampliamento dei parcheggi auto, per evitare mezzi pubblici comunque a rischio, e indicazioni plausibili e sostenibili per chi utilizza il trasporto extraurbano (ferrovia, Cotral etc.). Sapendo fin d'ora che il buon senso personale e la disciplina faranno il resto. Non è oggi possibile, per nessuno, prendersi libertà a cui gli altri rinunciano, in nome della salute e della sicurezza di tutti. Ma, oggi più che mai, è giusto e opportuno che ogni esigenza venga rappresentata e veicolata attraverso il confronto sindacale, che mai come ora acquisisce quel carattere di partecipazione, introdotta dal nuovo CCNL, a cui dare gambe robuste.



21 Aprile 2017 – 21 Aprile 2020

3 Anni di Palazzo Orizzonte Europa

Sono passati solo 36 mesi da quando il personale della Banca Nazionale del Lavoro ha iniziato a popolare lo stabile che ha accorpato le 8 sedi in cui era diffusa la Direzione Generale.

La sede "*concepita secondo i più moderni principi dello smart working, inteso come nuova modalità di lavoro, con uffici moderni e aperti ed ampi spazi condivisi*" appare oggi completamente da riorganizzare. Sicuramente la pandemia sta stravolgendo tutti i canoni adottati in precedenza, ma altrettanto sicuramente manager pagati fior di quattrini hanno ora l'occasione di prendere decisioni più lungimiranti per guardare oltre il profitto del brevissimo periodo...

## IL LAVORO AGILE CHE RIDUCE LE DISTANZE

In un momento storico così inedito e drammatico in cui una malattia dal nome Covid-19 sta mietendo migliaia di vittime in tutto il mondo e costringendo la popolazione a limitare fortemente i suoi spostamenti fino ad arrivare al distanziamento sociale, l'utilizzo del flexible-working (il lavoro agile) sta rappresentando un vero e proprio ponte tra impresa e lavoratore, permettendo quindi alla nostra azienda di mantenere (per quanto possibile) la capacità produttiva, e ai colleghi di non vedere ridotte spettanze e/o stipendio.

Questo strumento già utilizzato nella nostra azienda dal 2015, con tempi e modi diversi in base alla tipologia di lavoro, è entrato prepotentemente anche nelle case di coloro che lo guardavano con una certa diffidenza e con palese scetticismo.

E così, nel giro di poche ore o pochi giorni il 95% dei colleghi (dati Banca) si è trovato a casa tutti i giorni della settimana a svolgere un lavoro retribuito (ma senza corresponsione di buono pasto) senza la necessità di ricorrere alla timbratura.

Certamente questo passaggio non è stato né semplice né tanto meno indolore.

I lavoratori improvvisamente hanno dovuto trasformare, con non poche difficoltà, una parte della casa in ufficio, magari in presenza di figli (causa della chiusura delle scuole), molti sprovvisti del PC portatile, altri ancora tra le mille problematiche di lavorazioni manuali difficilmente effettuabili da remoto.

I più fortunati dotati di tutto il necessario, si sono trovati di fronte allo scoglio della rete VPN, non pronta a gestire così tanti accessi, che li ha costretti a fare straordinari casalinghi o turni per beneficiare di performance migliori; senza considerare il nostro sistema di rilevazione della presenza, ancora non pronto a gestire flexible working e permessi nella stessa giornata, che ha costretto i colleghi a consumare giorni di ferie in luogo di qualche ora di permesso.

Va anche ripensata l'attività formativa sui ruoli di coordinamento, presi alla sprovvista dall'improvviso ricorso massivo al FW per fare sì che le indicazioni operative sull'attività lavorativa, necessarie anche e soprattutto in questa fase, non

si trasformino in pressioni commerciali, mai controproducenti come adesso, in un contesto in cui il vero Capo garantisce la serenità dei collaboratori, ponendosi come elemento chiave nella ricerca della resilienza, senza la quale i risultati diventano pura illusione.

Insomma ancora una volta abbiamo trovato la nostra immagine profondamente diversa da quella che avevamo dipinto rivelando per conseguenza una certa impreparazione alla tanto sbandierata modernizzazione e digitalizzazione.

Certo passata questa tragedia ci sveglieremo tutti molto diversi da prima e avremo sperimentato cose che avranno modificato sensibilmente il nostro modo di vivere, di lavorare e di essere azienda.

Probabilmente lo stato di necessità avrà accelerato il processo di modernizzazione della nostra banca in ambito tecnologico, infrastrutturale e, auspicabilmente, culturale rendendo il lavoro agile quale modalità prioritaria di resa della



prestazione.

Un lavoro agile che si coniughi meglio con il vivere moderno, che concili sempre di più impegni familiari e personali con quelli lavorativi, rendendo il lavoratore più responsabile e più soddisfatto; che non faccia più riferimento alle ore trascorse in azienda ma agli obiettivi raggiunti.

D'altro canto il sindacato dovrà anch'esso svolgere un ruolo diverso coadiuvando l'imprenditore nella ricerca delle migliori forme di organizzazione, motivazione e coinvolgimento dei lavoratori nella gestione e nel rischio dell'impresa.

## Chiusura Agenzia Aldobrandeschi

Alla fine dopo 36 anni chiude definitivamente l'agenzia interna alla sede più periferica di BNL.

Inutile dire che i colleghi che tuttora occupano i locali (circa 1000) sono molto seccati di ciò, visto che per andare alla prima agenzia della nostra azienda occorre spostarsi o sulla Circonvallazione Gianicolense o andare a Piazza Irnerio che oltre a non essere considerate sedi vicinissime sono anche sedi con notevoli difficoltà di parcheggio. Forse la chiusura dell'agenzia era prevista prima del Covid-19, ma l'azienda dimostra ancora una volta di essere poco elastica e poco attenta alle esigenze dei propri dipendenti. Evviva l'Advocacy!



# FW & Covid

L'azienda sta perdendo l'ennesima volta l'occasione di far funzionare "strumenti interessanti" in maniera intelligente, evitando di dare le giuste indicazioni, di adattare processi al reale utilizzo che di questi si deve fare e rendendo "ingessata" una situazione che dovrebbe essere flessibile se non addirittura liquida.

Il Flexible-Working nasce in azienda con un accordo datato 15 luglio 2015, in occasione del ben più ampio progetto "Smart Bank" e pressappoco quando l'azienda informò le organizzazioni sindacali della volontà di polarizzare i differenti stabili della Direzione Generale in un'unica sede da costruire in località "Stazione Tiburtina".

In quell'accordo, a nostro avviso, ci sono 2 cose che non sono mai partite:

1. la possibilità di effettuare il FW in altre sedi aziendali rispetto a quella di assegnazione art 1.2 accordo 15/07/2015);
2. il pieno rispetto dei diritti connessi al rapporto di lavoro (art 4.1 accordo 15/07/2015);

Queste due mancanze sono state più volte nel corso dei 5 anni passati, evidenziate e sottoposte all'azienda in diverse occasioni e in diverse sedi sindacali ( Coordinamento Nazionale, Relazioni Industriali di Direzione Generale, Commissione Welfare), ma oggi diventano più evidenti in virtù della diffusione eccezionale di questa modalità di prestazione lavorativa.

## FW in altre sedi aziendali

Questa è l'unica fattispecie che prevede l'erogazione del buono pasto in modalità FW. E non è mai partita. Ma oltre a questa, ben misera, considerazione c'è anche il fatto che tanti colleghi in gradi di lavorare da remoto avrebbero potuto "fare compagnia" a colleghi di rete costretti ad aprire agenzie periferiche da soli, senza avere la necessaria presenza di almeno un collega per poter essere garantiti in caso di malessere, in caso di aggressione, o semplicemente per fare 2 chiacchiere con qualcuno con cui si condivide il contratto di lavoro e l'appartenenza aziendale. Infatti nel 2016 in vista del così detto "Piano Italia" l'azienda presentò questo modello di agenzie denominato Microbranch che prevedeva l'apertura su appuntamento con un operatore e successivamente nel 2018 affinò questo concetto proponendo agenzie monopertori quale funzionamento prioritario. In quella occasione una possibilità di mandare colleghi in FW in quei punti vendita fu avanzata dalle OO.SS. ma senza esito positivo. A riprova del fatto che questa azienda è rigida e procede come un caterpillar evitando di intercettare anche quanto di buono possa essere proposto dalla controparte sindacale: infatti avremmo potuto ottenere un duplice vantaggio da questa possibilità: compagnia per il collega di rete e una sede di lavoro adeguata per l'eventuale collega di direzione nel quale rendere la prestazione lavorativa percependo anche il Buono Pasto.

## FW e Diritti del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda i diritti (tra i quali non consideriamo il Buono Pasto solo per non ridurre questa trattazione a strumenti econo-

mici), in particolare una grossissima dicotomia ha da sempre accompagnato il FW e cioè l'impossibilità di fruire di permessi contrattuali durante la prestazione remota. Questo nonostante tutte le normative intervenute dopo l'accordo del 2015 (si pensi a articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e per quanto riguarda il Covid-19 ai decreti 23 febbraio e tutti i successivi) hanno sempre ribadito l'equiparazione in tutti gli aspetti (economici, di orario, dei diritti) del lavoro agile al lavoro convenzionale.

"Il SAP non lo permette". Questa è da quando abbiamo adottato questo software, una delle risposte più frequenti e una di quelle locuzioni che permette all'azienda di essere rigidissima quando si tratta di adottare soluzioni di maggior favore per il lavoratore.

Se fino a ieri a fare FW erano 2.000 persone per un totale di massimo 3.000 giorni a settimana oggi parliamo del 95% dei colleghi per un totale di 40.000 giorni a settimana!

Se prima era possibile rimandare eventuali impegni che necessitano permessi frazionati (visite mediche, impegni di famiglia, permessi 104) a giornate di lavoro convenzionali oggi diventa difficile se non impossibile. Senza contare che poter fruire di un permesso quando si è a casa in FW può richiedere meno assenza dal lavoro in virtù della (solitamente) vicinanza degli interessi del lavoratore alla propria abitazione, con conseguente guadagno in termini di produttività per l'azienda.

## FW : il cambio di paradigma e la necessità di intervento

Come si evince dall'articolo il FW nasce in Banca Nazionale del Lavoro, come poi ribadito dai vari governi, anche come misura di conciliazione (work life balance). E come tale, in situazione di normalità, è stato uno strumento apprezzato da tutti i colleghi che hanno rinunciato anche al buono pasto pur di poter stare un giorno a casa e potersi occupare di una serie di piccole incombenze che non comportano distrazioni eccessive nello svolgimento dell'attività lavorativa (si pensi al ritiro pacchi per esempio).

Ma oggi come sancito dai vari decreti degli ultimi 2 mesi si tratta innanzitutto di una risposta concreta per conciliare attività lavorativa e distanza sociale al fine di contenere i rischi di contagio.

Pensare che oggi un genitore possa trovare conveniente lavorare da casa o conciliare in qualche maniera le sue esigenze con quelle organizzative significa vivere in un universo parallelo: connessione lentissima, mancanza di spazi negli appartamenti, simultaneità degli impegni familiari, nel caso di genitori con figli piccoli aumentata difficoltà nella loro gestione a causa della chiusura di scuole e nidi e ordinaria manutenzione degli spazi in cui si vive h24 non sono proprio situazioni ottimali per lavorare.

Tutte queste considerazioni impongono una rivisitazione del regolamento del Flexible Working nella nostra azienda in cui si possa intervenire su:

1. Erogazione Buono Pasto o in alternativa Bonus Energia;
2. Rilevazione della prestazione lavorativa;
3. Permessività oraria;
4. Turnazione ed elasticità di orario.

**Auspichiamo quanto prima di poter discutere (già da ora!) con un'azienda disponibile al confronto e non trincerata dietro "direttive di urgenza".**

# Riceviamo e Pubblichiamo

Non c'è nulla di eroico in quello che fanno i bancari. Si alzano la mattina presto, in media intorno alle sei, salutano mogli, mariti e figli e si recano a lavoro, nonostante il Coronavirus. Anche in tempi di quarantena e di isolamento forzato. Aprono le filiali, caricano i bancomat, assistono i clienti e forniscono consulenza, consigli, supporto. Sono soggetti meschini, strozzini autorizzati si dice. E si dice pure che guadagnino tanto, così narrano le leggende metropolitane che fomentano gli istinti di ribellismo di tanta gente "perbene". I bancari, di questi tempi, spendono le rate dei mutui ai



clienti in difficoltà, istruiscono le pratiche per i finanziamenti che daranno ossigeno a commercianti e imprese, e spesso sopportano in silenzio ingiurie e minacce. Che brutte persone, questi bancari. Non indossano camici bianchi né divise d'ordinanza, al più la giacca e la cravatta e questo li rende ancora più spre-

gevoli. E chi se ne fotte se qualcuno di loro crepa di polmonite in servizio, a chi può interessare se un padre o una madre, nell'atto di compiere il proprio dovere, una sera come le altre tornando a casa si accorge di essersi infettato. È solo un bancario, non fa notizia. Un privilegiato in meno. Brutta gente la cui salute non fa notizia. Nel frattempo, però, ogni mattina la sveglia continua a fare il proprio lavoro, un bacio a mogli, figli e mariti e si ricomincia. Tanto a fine mese arrivano i soliti 2500 euro (magari...), e poi le quattordicesime che saranno vent'anni che sono state abolite, e a maggio i ricchi premi di produzione (in media 400 euro... non al mese...) e chissà quanti altri benefit. Be'... ci sono sempre i buoni pasto da 6 euro, che un panino e una minerale ci esce pure. Quanti privilegi... peccato solo che non si possa fare un po' di "nero" per arrotondare, senno sarebbe perfetto...

## Banca del Tempo Solidale – Chi decide?

In questa Emergenza l'azienda sta attingendo anche massicciamente alla Banca del Tempo Solidale che è stata istituita dagli accordi sindacali riconducibili al "Piano Italia" (22 dicembre 2016).

Questa misura è stata istituita nell'ambito del Protocollo Welfare e di solito viene discussa e analizzata in sede Bilaterale nella apposita Commissione Welfare. La decisione di intervenire con questo strumento è stata fortemente voluta dalle organizzazioni sindacali, per evitare di attivare strumenti a più alto impatto sui dipendenti (chiusure aziendali, congedi parentali ecc...) e per conciliare situazioni familiari a vantaggio di quei colleghi che non potessero usufruire di altre misure.

Purtroppo nonostante lo strumento nasca in questo modello partecipativo l'azienda non rende partecipi i lavoratori, tramite il sindacato, di quei casi che sono in attesa di essere approvati.

Ricordiamo all'azienda che in questi momenti molti lavoratori e in primis proprio i dirigenti sindacali hanno contribuito, con giornate di ferie pregresse o anche dell'anno in corso, ad accrescere l'ammontare di permessi presenti nella BTS. Sarebbe opportuno decidere insieme, sia sulle casistiche generali che in quelle particolari. Tanto più che in questo momento di difficoltà i lavoratori hanno un rapporto ancora più stretto con le Organizzazioni Sindacali, per la latitanza delle risorse umane, ed a queste affidano le loro difficoltà.

**WORK-IN' PROGRESS**

a cura del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro



BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES [www.firstcisl.it/BNL](http://www.firstcisl.it/BNL)

Iscriviti al nostro canale Telegram,

tanto altro dal mondo First Cisl BNL

**Telegram**  
[t.me/FirstCislBNL](https://t.me/FirstCislBNL)

