

Flash

Work-in' progress

28 Maggio
2020

2 MISURE E 2 PESI...

Art.90 "Decreto Rilancio" 20 maggio 2020

Le domande presentate all'azienda per il riconoscimento del lavoro agile come misura conciliativa per i genitori con figli under 14 sono state 257 di cui (riportiamo solo le strutture con più di 20 domande effettuate):

- 46 Rete;
- 42 Operation;
- 26 Corporate;
- 26 IT.

Riteniamo che le poche richieste effettuate in rete siano dovute al fatto che i colleghi interessati siano stati scoraggiati dai responsabili e che abbiano evitato di effettuare le domande, per effetto della parte del testo che recita: "a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione".

Il comportamento di non fare le domande di accesso a diversi istituti, è molto diffuso in azienda e diventa sempre più preoccupante, soprattutto perché negli incontri di verifica con le Organizzazioni Sindacali l'azienda non manca di minimizzare questi fenomeni. Avviene così, per esempio, per le richieste di **Part-time**: in rete sappiamo che questo istituto è molto osteggiato dai vari direttori di agenzie, sappiamo che ai colleghi, ma soprattutto alle colleghe, viene richiesto di non fare la domanda per non dover costringere i responsabili a bocciarla.

Questi fenomeni sotterranei rappresentano una triste realtà della nostra "meritevole azienda". Il problema è che da un po di tempo i nostri interlocutori "fanno finta di non vederli" e si fermano alla lettura algida del fenomeno, senza analizzare l'accesso al problema analizzato.

Altro e altrettanto grave problema è l'ennesima interpretazione restrittiva che l'azienda dà della possibilità per i genitori con figli sotto i 14 anni di accedere al lavoro Agile prevista dal decreto. Infatti l'azienda richiede ai lavoratori di sottoscrivere un modulo di autocertificazione in cui il collega tra l'altro dichiara che il/la coniuge nei giorni richiesti non stia effettuando a sua volta lavoro agile.

Questa terribile interpretazione, che non trova altri riscontri non solo nel panorama Bancario, ma nemmeno nelle altre grandi aziende, sottende da parte di BNL 2 prese di posizione:

- 1) La prestazione del lavoro agile non viene ritenuta equivalente a quella tradizionale anche per prestazioni ritenute compatibili;
- 2) BNL ritiene il suo lavoro prevalente rispetto all'azienda del coniuge del dipendente, arrogandosi il diritto di affidare le cure familiari a quest'ultimo evitando di distrarre il collega dal suo prezioso lavoro.

Come definiamo chi si comporta così?



Nella pagina successiva
Giornate di solidarietà



Giornate di solidarietà, quale chiarezza???

In giro per le mail aziendali, sui siti e in ogni dove circolano ipotesi più o meno precise di chi dovrà astenersi dal lavoro per mezzo delle "giornate di solidarietà per Covid-19" e di quante giornate sarà obbligato ad effettuare.

Ma non ci sono tutte le specifiche, perché **questa azienda non è in grado di darsi delle direttive che possa rispettare.**

Proprio con questa consapevolezza la First Cisl ha preteso, per garantire l'accesso al Fondo di Solidarietà di categoria, che l'azienda mettesse per scritto i criteri di godimento delle giornate e che ci permettesse di verificarne la corretta fruizione.

In quella trattativa avevamo anche proposto all'azienda di armonizzare la fruizione delle giornate di solidarietà con le altre spettanze che l'azienda, unilateralmente e senza alcun avallo delle organizzazioni sindacali, aveva deciso di obbligare i lavoratori a smaltire entro il mese di agosto.

Ma la tracotanza e la necessità di avere mano libera hanno portato l'azienda a non impegnarsi in tal senso.

Quindi oggi abbiamo **criteri di accesso e fruizione delle giornate di solidarietà completamente schizofrenici e non omogenei** e per questo motivo le Organizzazioni Sindacali non sono in grado di dare una informativa precisa su questo istituto che pure è stato oggetto di un accordo sindacale.

Abbiamo da subito intercettato le due esigenze più importanti nella sottoscrizione di questo accordo che ha portato nelle tasche dell'azienda diversi milioni di euro:

- 1) Necessità di criteri omogenei;
- 2) Elasticità di programmazione per consentire alle strutture di non dover ricorrere a chiusure, polivalenza e mobilità geografica.

Ma questa necessità non è sembrata una priorità dell'azienda e quindi ora abbiamo questa situazione in cui nessuno sa rispondere a nessuno (compreso HR), in cui **sembra ripristinato il signoraggio e in cui le pressioni sui colleghi sembrano essere la norma, in virtù di provvedimenti che dovrebbero essere diritti e che invece, per precisa scelta aziendale, sono favori.**



Lo sapevi che a giugno ci saranno le votazioni per il rinnovo del consiglio di amministrazione e dei sindaci del nostro ultra settantenne Fondo Pensioni?

Così come ci saranno le elezioni suppletive per gli RLS che sono andati in pensione per effetto degli accordi su quota 100.

Presto manderemo a tutti i nostri iscritti l'elenco con tutti i candidati First Cisl da sostenere sui territori!