

# Work-in' progress

24  
Settembre  
2020

## Conciliazione Vita/Lavoro: Siamo alle solite

Siamo di fronte all'ennesima interpretazione restrittiva dell'azienda nei confronti di strumenti pensati dalle Organizzazioni Sindacali per essere di sostegno alle cure familiari dei colleghi (con indubbio guadagno dell'azienda in termini di Advocacy e produttività).

Succede che stanno venendo fuori dei casi in cui l'azienda non ha concesso il proseguimento del flexible working al 100% per i genitori con figli under 14 (dal 21 molte/i colleghe/i sono rientrati in virtù di una irresponsabile pretesa di normalità) e questi colleghi con gli orari delle scuole che non sono standardizzati, stanno andando in profonda difficoltà.

Visto che le/i colleghe/i in questione fanno flexible working al 50% è del tutto evidente che non rientrano nella casistica dei lavoratori che svolgono una mansione non compatibile con il flexible (e sarebbero quindi esclusi dal flexi 100% come le/i colleghe/i della rete).

Quindi è una precisa scelta manageriale quella di non tenere a casa questi lavoratori. (Forse che rientra nel "famoso"

conteggio del 50% dello stabile?)

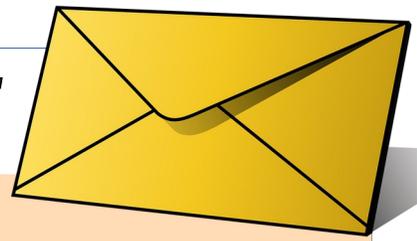
La Banca del Tempo Solidale, di solito, interviene in questi casi: infatti azienda e sindacato (in una di quelle poche volte dove della sorte dei lavoratori non ha deciso il comitato di crisi ma la normale dialettica sindacale) hanno concordato la concessione di questo istituto di welfare per chi non avesse altro strumento di conciliazione, pensando chiaramente alla rete, ma anche pensando ad un comportamento responsabile del management nell'utilizzo del Flexible Working.

Non esistono accordi sindacali in merito, l'unico accordo in materia di Banca del Tempo Solidale in BNL durante il Covid è stato quello che ha permesso ai dirigenti sindacali di donare i permessi alla BTS portando 800 giornate di permesso da attribuire ai colleghi in difficoltà.

**MA QUALE TOP EMPLOYER!**



# La Voce dei colleghi



Riceviamo da L. e volentieri pubblichiamo:

*"I BUONI PASTO NELL'ERA DELLO SMART-WORKING*

*A seguito dell'emergenza Covid – 19 e del conseguenziale lockdown a cui siamo stati sottoposti, la Banca ha risposto, come sappiamo, utilizzando lo strumento dello smart working in maniera molto proattiva.*

*Ha "messo a casa" i suoi dipendenti (con modalità differenti a seconda dell'appartenenza dei colleghi alla rete delle Agenzie piuttosto che all'appartenenza delle Sedi di Direzione generale/unità produttive). In questo modo ha cercato di preservare il più possibile tutti noi dal contagio, evitando spostamenti con mezzi pubblici, facendoli lavorare da remoto, preservando il più possibile contatti "involontari" con possibili soggetti infetti.*

*Nella Fase 2 di rientro (anche questa come sappiamo ha avuto modalità diverse a seconda delle unità di appartenenza) ha adottato molte misure atte a garantire la sicurezza delle persone all'interno dei vari Building e/o Agenzie.*

*Su una cosa però la Banca ha "puntato i piedi" fin dal primo giorno: nei giorni di smart working non saranno erogati i buoni pasto. A sostegno di questa decisione la Banca ha spiegato che, siccome i dipendenti lavorano da casa, consumano il pasto nel luogo di residenza e, quindi, lontano dal contesto lavorativo; ciò basterebbe di per sé, ad escludere l'erogazione dei buoni.*

*A detta di taluni, inoltre, al minor disagio patito dall' home worker nella consumazione della propria pausa pranzo (sulla base di cosa il disagio patito dovrebbe diminuire, non è ci è dato sapere), dovrebbe corrispondere la non erogazione dei buoni pasto da parte dell'azienda (e il conseguente vantaggio economico per quest'ultima, determinato dal minor esborso? Anche di questo bisognerebbe parlare...).*

*Con riguardo alle giornate di effettiva presenza sul lavoro si è registrato, di recente, un interessante dibattito a livello non solo della nostra azienda, ma soprattutto a livello nazionale circa il riconoscimento dei buoni in questione anche ai lavoratori adibiti al regime di "smart working emergenziale".*

*La mia opinione a riguardo è molto semplice e forse banale, ma basata su delle logiche di non poco conto. È vero che il lavoratore mangiando a casa non utilizza né mensa/bar aziendale né i punti ristoro nelle vicinanze della propria sede lavorativa. Però mangia!! I buoni pasto sono accettati presso tantissimi supermercati e discount dislocati su territorio nazionale; personalmente infatti io li utilizzo lì, e già prima del lockdown ero solita prepararmi il pranzo da portare in ufficio, proprio con gli alimenti acquistati al supermercato. Ma ci potrebbe anche essere il caso del collega che pur lavorando da casa, in pausa pranzo scenda al volo al bar sotto casa per consumare un pasto senza dover cucinare, per prendere una boccata d'aria, un buon caffè. Esigenze che reputo normalissime, ma soprattutto esigenze che richiedono, a mio modesto parere, che l'erogazione del buono pasto continui ad esserci.*

*Ciò che sto per dire, a conclusione del mio discorso, sembrerà sicuramente utopico agli occhi di molti, ma potrebbe essere una soluzione per far vedere la buona volontà dell'azienda di venire incontro alle richieste dei colleghi: cominciare con l'erogazione dei buoni pasto solo alle Aree professionali (escludendo chi ha degli ad personam/fuori busta o simili ovviamente), che hanno una Ral inferiore (in alcuni casi molto inferiore) ai Quadri Direttivi e ai Dirigenti? Si comincerebbe a venire incontro a chi ha sicuramente più bisogno in questo momento storico, di un sostegno economico.*

*In un mondo normale, non perfetto eh, ma nor-ma-le, la mia soluzione sarebbe applicabile, non utopica, e di immediata realizzazione.*

*Ma purtroppo non viviamo in un modo normale..."*

"La voce dei colleghi" non corrisponde automaticamente a quella della First Cisl BNL, ma speriamo che queste lettere possano alimentare un dibattito franco tra i colleghi. Per esempio nello scritto di L. tutto il discorso sulla RAL ci vede chiaramente in disaccordo in quanto per noi la priorità è il riconoscimento del buono pasto all'intera comunità aziendale senza distinzione di inquadramento. Ma abbiamo sempre pubblicato tutto il materiale pervenutoci che non fosse offensivo nei confronti di nessuno.

Per essere pubblicato scrivi al tuo sindacalista First Cisl di riferimento o alla casella di posta da cui ti è pervenuto il presente notiziario.



# Ancora Flexible e ancora Buono Pasto

## Il caso Artigiancassa

Sappiamo tutti che nel Gruppo BNPP in Italia ci sono tante idiosincrasie in particolare tra il management di BNL e quello di Findomestic. Ma che ci fossero comportamenti così difforni nel Gruppo BNL non lo avremmo mai pensato.

E' quanto succede per i buoni pasto in Artigiancassa. Infatti l'azienda del Gruppo BNL non avendo un accordo per il flexible working preesistente ha visto l'azienda artefice di una particolarità davvero encomiabile: dopo aver provveduto alle dotazioni hardware e software per consentire ai dipendenti di poter lavorare da casa, anziché servirsi della previsione di legge che prevede durante lo stato di emergenza di applicare il flexible working senza accordo con il lavoratore, ha considerato tutti i dipendenti in "missione fuori sede" erogando quindi il buono pasto per la prestazione.

# SI. PUÒ. FARE!

Cade proprio a fagiolo un altro articolo pubblicato dal sole24ore il 23 settembre dal titolo: "[Mense aziendali addio.](#)". Come si evince dall'articolo, nei grossi plessi produttivi delle aziende di servizi, i fornitori dei servizi di ristorazione (nell'articolo parlano proprio i "nostri" Elio e Pellegrini) si stanno organizzando per non perdere il volume di affari indotto dai colleghi che lavoreranno da casa per effetto della



stabilizzazione del lavoro agile a circa 2 giorni a settimana per collega.

Per recuperare questi colleghi è previsto un servizio di consegna pasti anche fuori dai locali aziendali (questo potrebbe agevolare anche i colleghi della rete nell'avere pasti convenzionati anche presso le agenzie). Se questa non è una prova che anche lavorando da casa si ha diritto al buono pasto... Come al solito dove non arriva il buon senso il "business" (quello derivante dal convenzionamento di BNL con Elio e Pellegrini) olierà gli ingranaggi e farà girare le rotative per la stampa dei buoni pasto anche nei giorni di non presenza in azienda...

## Consigli di visione

[The Social Dilemma](#) è una docufiction esclusiva di Netflix che consigliamo tutti di guardare con un occhio proprio agli apparati che ci consentono di rimanere connessi con l'azienda e il nostro lavoro. Perché oltre alle informazioni rubate dai social (l'azienda fece un tentativo con la piattaforma **AboutMe**, ne avevamo scritto [QUI](#)) c'è tutta la questione inerente il diritto alla disconnessione, le pressioni improprie e la produzione di dopamina che crea dipendenza.

Da vedere per emanciparsi.

