CGIL FISAC
Fideuram
www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net

Nuova organizzazione del lavoro oppure completa discrezionalità aziendale?

La nuova organizzazione del lavoro emanata da Capogruppo, dopo cinque mesi di trattative con i sindacati che non hanno sortito un accordo, prevede quanto segue:

Personale di "Sede"

- fino a 120 giorni anni di lavoro flessibile, con un'indennità di 3 euro lordi al giorno
- la possibilità di gestione della giornata lavorativa con inizio entro le ore 10 del mattino con due eventuali intervalli pomeridiani di specifica durata
- la possibilità di spalmare il monte ore settimanale di lavoro su quattro giorni piuttosto che sui canonici cinque
- la possibilità di chiedere una visita di controllo della salute ogni quattro anni (ogni due se si sono superati i 50 anni), da effettuarsi presso le strutture convenzionate che saranno comunicate tempo per tempo dall'azienda

Personale di "Rete"

- una sperimentazione di max 12 giornate annue (1 giornata mese) di lavoro flessibile
- una sperimentazione di gestione dell'orario settimanale su quattro giorni piuttosto che sui canonici cinque
- un incremento da quattro a sei giorni del diritto alla formazione flessibile
- anche qui la possibilità di richiedere la visita di controllo della salute con le cadenze suddette

A fronte di questo quadro, le affermazioni di Intesa circa la conciliazione della vita personale e professionale, la motivazione delle persone, la promozione della salute e la prevenzione sanitaria correlata ai rischi di adibizione al videoterminale risultano estremamente discutibili e contradditorie.

Intesa si chiama fuori dalle problematiche di ergonomia delle postazioni di lavoro domestiche, dai rischi sanitari e di stress lavoro-correlati (non previene affaticamenti e disfunzioni fisiche, offre solo una visita ogni quattro/due anni dimenticandosi del relativo obbligo di legge), dalla fornitura di mezzi e servizi necessari allo svolgimento delle attività "da casa" (concede solo 3 euro lordi al giorno in aggiunta – per ora almeno – al pc aziendale), conseguendo al tempo stesso risparmi notevolissimi dalla contrazione degli spazi e delle attrezzature all'interno delle sedi di lavoro aziendali e relativi oneri di funzionamento.

Per il personale di Sede la “casa” si configura come luogo prevalente di lavoro, tenuto conto del plafond a 120 giorni di lavoro flessibile (in alcuni casi 140) e del fatto che ai 250 giorni lavorativi annui vanno sottratte le ferie. Sono tutti da chiarire gli impatti su varie previsioni di CCNL rispetto a banca ore, reperibilità, intervento, lavoro straordinario, diritto alla disconnessione, indennità varie. La visita medica periodica è prevista per legge come obbligo in capo all’azienda, a fronte di una rilevazione del rischio visivo e sanitario in generale che dovrebbe essere svolta da parte aziendale con criteri noti, oggettivi, riscontrabili. Il lavoro flessibile strutturale, già presente nel Next Way Of Working, e ancor più presente nella nuova organizzazione del lavoro qualificherebbe praticamente tutti come videoterminalisti quindi con obbligo aziendale di svolgimento delle visite periodiche di controllo. Ma Intesa fa sapere semplicemente che chi non è videoterminalista può *chiedere* una visita.

Per il personale di Rete la prospettiva di una minima possibilità di accedere “ufficialmente” a strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro passa per la partecipazione a sperimentazioni che non hanno nulla di tecnico-operativo ed hanno invece tutto di gestione unilaterale dell’organizzazione del lavoro data in mano a capi e capetti.

Intesa mira a consolidare i risparmi colossali di cui ha beneficiato durante la pandemia in termini di oneri e costi di funzionamento, camuffandoli come se fossero una reale attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro per i propri dipendenti.

Il mancato accordo coi sindacati è dovuto difatti alla chiusura rispetto alle richieste avanzate, ritenute *inconciliabili* col Piano d’Impresa (tra cui estensione dello smart working e del 4x9 a tutti i colleghi della rete filiali; individuazione di strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro; incremento per tutti del valore del buono pasto; riconoscimento del buono pasto intero per le giornate di smart working; indennizzi per le spese energetiche e di connessione, contributo per l'allestimento della postazione di lavoro).

Ai lavoratori sta il valutare con estrema attenzione le proposte aziendali, prima di aderire a questa o quella opzione. Viste le scadenze dichiarate aziendalmente (31 gennaio 2023) e non vincolanti (è possibile aderire anche successivamente) è opportuno attendere gli inevitabili approfondimenti che prossimamente avverranno.

Al sindacato sta ora il compito di coinvolgere i lavoratori per affrontare questa fase di crisi del confronto sull’organizzazione del lavoro.

21 dicembre 2022 **Fisac Cgil** Divisione Private