



SMART WORKING E CONTRATTI INDIVIDUALI: FACCIAMO IL PUNTO

1- CONTRATTO INDIVIDUALE VS CONTRATTO COLLETTIVO

Già nel termine usato si comprende come uno sia l'opposto dell'altro. Il ricorso ai Contratti individuali indebolisce e mette a rischio il Contratto Collettivo Nazionale che proprio in questi mesi è in fase di rinnovo. Se si inizia con l'uso dei Contratti individuali viene meno la grande tutela del CCNL, unica vera garanzia per tutti i bancari italiani.

Con il Contratto individuale il collega è più debole, oltre al fatto che i contenuti rappresentano solo gli interessi e il punto di vista dell'azienda ma non quelli delle Organizzazioni Sindacali, a rappresentanza di tutti i colleghi.

2- CONTRATTI INDIVIDUALI E IL RICHIAMO ALLA NORMATIVA COLLETTIVA

I Contratti individuali esistono e si possono stipulare ma, soprattutto per argomenti importanti, è opportuno che richiamino al contenuto della contrattazione collettiva di riferimento (CCNL o Accordi aziendali), cioè frutto di un approfondito confronto con le Parti sociali. Un esempio è il Contratto che il dipendente sottoscrive al momento dell'assunzione, che infatti richiama le previsioni del CCNL.

Nel nostro caso invece l'azienda si è mossa unilateralmente. Non è un caso, infatti, che le Lettere sullo Smart Working inviate da ISP hanno tutto fuorché gli elementi base: volontarietà e consapevolezza.

3- VOLONTARIETÀ E CONSAPEVOLEZZA

Da fine dicembre stiamo assistendo a un vero e proprio "pressing aziendale" per fare aderire i colleghi. Si registrano riunioni da parte di tanti responsabili (come se avessero un budget specifico) con "inviti" a firmare.

Esattamente l'opposto del concetto di volontarietà, elemento base, dello Smart Working. Per non parlare del concetto di consapevolezza che dovrebbe essere alla base di un'iniziativa del genere. **Nello specifico la modalità adottata consente addirittura la firma senza nemmeno aver letto il testo da sottoscrivere!**

4- ENTRI CON UN "Click" MA SE VUOI USCIRE INIZIA L'ODISSEA

Per definire le modalità procedurali del Contratto individuale promosso dall'azienda usiamo la battuta di un collega **"sembra un matrimonio"**, aderisci con un semplice Click ma le modalità di uscita sono quantomeno farraginose". Effettivamente stupisce la semplicità di adesione (cosa che invece manca nelle tante procedure che assillano quotidianamente i colleghi) mentre per le modalità di revoca serve una **"caccia al tesoro"**.

5- ESIGENZA DEI COLLEGHI O RIDUZIONE AZIENDALE DEI COSTI?

È stata proposta come "opportunità" e "un'organizzazione più vicina ai bisogni delle persone", in realtà è centrata sulla forte riduzione dei costi aziendali trasferendoli sul collega, che trasforma la propria abitazione nei locali di lavoro. Il lavoro flessibile dovrebbe essere vero strumento di conciliazione vita/lavoro, dando un valore aggiunto a tutte le colleghe e i colleghi di Intesa, sia delle strutture di Governance, delle Filiali digitali che delle filiali fisiche.

6- UN GIOCO AL RIBASSO. E ORA?

L'azienda parlerà di "grande adesione dei colleghi alla proposta aziendale su SW", in realtà il dato di fatto è che con questi Contratti individuali la Banca risparmia e non dà risposta alle tante sacrosante aspettative dei colleghi:

- aumentare il buono pasto per tutti a 8 euro oltre ad un adeguato ristoro per il rincaro delle bollette energetiche;
- consentire una fruizione reale minima di SW anche per i colleghi di filiale;
- regolamentare seriamente la disconnessione, contro l'invasività di mail-telefonate-riunioni senza limite;
- gestire i tempi casa/ufficio con un giusto equilibrio, in linea con quanto prevede il CCNL, **evitando facili entusiasmi che possono nascondere amari effetti collaterali come testimoniano tanti studi al riguardo.**

**PER LA FABI SONO FONDAMENTALI LE ASSEMBLEE PER SPIEGARE LA SITUAZIONE E CONFRONTARSI CON TUTTI I COLLEGHI. ASSEMBLEE DA EFFETTUARSI IL PRIMA POSSIBILE:
LA FABI E' PRONTA!**

Seguirà ulteriore comunicato su aspetti legali e modalità di revoca dal contratto individuale.