



Negli ultimi anni l'organizzazione del lavoro è profondamente mutata anche sulla spinta di fattori esogeni che hanno dato un forte impulso alla revisione delle modalità classiche che l'hanno caratterizzata. Si è di fatto potuto sperimentare la compatibilità tra l'attività lavorativa e le esigenze personali perseguibili mediante nuovi paradigmi più adeguati ai tempi che viviamo ed all'ausilio che le tecnologie ora ci consentono.

Si è accentuata l'attenzione alla qualità delle condizioni in cui viene svolta la prestazione lavorativa e ci si è cominciati ad interrogare su nuovi modelli organizzativi.

Le Organizzazioni Sindacali, come spesso avviene, hanno intercettato tali fabbisogni, analizzato le opportunità, valutato le criticità e proposto delle soluzioni.

Nessuno è portatore di una verità "assoluta" tanto più in un settore in continua evoluzione come quello del Credito Cooperativo.

Se è vero che non esiste una sola verità od una sola soluzione, le Organizzazioni Sindacali hanno provato a risolvere una "equazione a più incognite" al cui interno andavano conciliati: la competitività aziendale, la produttività, la serenità e le esigenze dei dipendenti e l'attrazione del Brand "Credito Cooperativo".

Consci del difficile compito che ci veniva proposto, abbiamo accettato la sfida proponendo da subito un cambiamento culturale di prospettiva. Non ci siamo adagiati su posizioni tattiche ma abbiamo ancorato le nostre convinzioni ed idee ad alcuni principi fondamentali: l'universalità dello strumento, la flessibilità, l'economicità, inserendole nel contesto specifico del nostro settore.

Abbiamo provato a scrivere un nuovo paradigma soprattutto culturale. Il Lavoro Agile è un modo alternativo di svolgere la prestazione lavorativa. Come già scritto, il Lavoro Agile è una opportunità.

Gli accordi sottoscritti, a cominciare dall'art 26 del rinnovato CCNL dell'11 giugno 2022 per poi proseguire con quelli di secondo livello del 10 dicembre 2022 nel Gruppo BCC Iccrea, hanno determinato il quadro di riferimento per l'adozione del Lavoro Agile che attribuisce la necessaria rilevanza alle esigenze aziendali e alla gestione delle risorse umane.

Infatti l'organizzazione del lavoro è sicuramente materia demandata all'imprenditore ed in rispetto di tale presupposto giuridico abbiamo inteso affidare una parte preponderante delle responsabilità a chi quotidianamente fa impresa.

Gli accordi sottoscritti danno la possibilità di modulazione, flessibilità e diversificazione. Abbiamo appreso dalla Azienda, invece, che tali "possibilità" sono state sacrificate e sono state fatte scelte "comode" che non superano l'impostazione culturale tradizionale.

La Funzione delle Risorse Umane, cui è stata attribuita la delega, non sembra conoscere approfonditamente i bisogni e le attese delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le assegnazioni appaiono sperequate, disomogenee e pervase da una profonda resistenza culturale.

Attenzione! Gli accordi che abbiamo sottoscritto, rappresentano il primo passo (soprattutto in termini di numero di giornate da destinare al Lavoro Agile) e che, con una coerente applicazione, contengono tutti gli strumenti per poter appagare i fabbisogni emersi dalle richieste. Sono accordi che difendiamo e che, anche attraverso l'immediata attivazione dell'Osservatorio Permanente, intendiamo migliorare per arrivare alla concreta valorizzazione del Lavoro Agile che allo stato non appare essere una chiara volontà Aziendale.

Inoltre la progettazione e programmazione e quindi l'utilizzazione del Lavoro Agile è totalmente deficitaria rispetto alle Banche di Credito Cooperativo che continuano ad essere viste come un "corpo estraneo".

Manca una visione complessiva.

Siamo consci che il percorso sia appena cominciato ma se questa è la partenza siamo fortemente preoccupati per la prosecuzione.

Roma, 2 febbraio 2023

**i Coordinamenti Sindacali del Gruppo BCC Iccrea
FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - UGL Credito - UILCA**