



OSSERVATORIO LAVORO AGILE

Cara/o iscritta/o,

ieri sera si è conclusa la seconda riunione dell'Osservatorio sul lavoro agile, l'organismo di controllo sul tema che è stato istituito con l'accordo dello scorso 10 dicembre e che verifica la corretta applicazione di ciò che è stato concordato sul lavoro agile ed evidenzia le criticità e le aree di miglioramento.

La FABI si è fatta parte attiva di queste due riunioni rappresentando all'azienda tutte le rivendicazioni sul tema:

- **ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE TERRITORIALE**
- **ACCOGLIMENTO DELLE RICHIESTE DELLA CATEGORIA "ALTRO"**
- **MAGGIORE ATTENZIONE AL CAPITALE UMANO DI QUESTA AZIENDA, CON PARTICOLARE RIGUARDO PER LE PERSONE IN SITUAZIONI DI MAGGIORE DIFFICOLTÀ.**

L'azienda ci ha comunicato che le società del perimetro diretto al 15 giugno hanno attivato complessivamente **1.477 contratti per i quali sono state assegnate 3.220 giornate**. A queste giornate vanno **aggiunte circa 460 giornate** per effetto del decreto mille proroghe che ha determinato l'assegnazione di ulteriori giornate per i soggetti fragili e per i genitori di figli 12-14 anni. **Per un totale di circa 3.700 giornate assegnate**. Abbiamo chiesto il dettaglio dei contratti diviso per società, genere e sede territoriale.

Sappiamo inoltre che sono in scadenza tra i mesi di luglio e agosto circa 350 contratti. **La scadenza di questi contratti determina un residuo di giornate di lavoro agile**. Abbiamo sollecitato il dato dettagliato per poter instaurare un **confronto sull'utilizzo di queste nuove disponibilità**.

L'azienda invece ci ha mostrato delle proiezioni nelle quali queste giornate residue sono state assegnate in maniera unilaterale a coloro che già avevano un contratto di lavoro agile, senza però eliminare o ridurre le discriminazioni fra Roma e le altre sedi e senza aperture alla categoria "altro".

Questa è davvero un'occasione persa perché con le giornate residue si potevano almeno eliminare le discriminazioni territoriali. I numeri lo consentivano.

E' rimasta completamente frustrata anche l'altra forte esigenza delle lavoratrici e dei lavoratori, ossia l'inclusione della categoria "Altro". A febbraio le richieste della categoria "Altro" erano 614, in questi mesi sono senz'altro aumentate. Abbiamo chiesto il **dato aggiornato delle richieste di lavoro agile rifiutate** o in "stand by" perché abbiamo bisogno di avere informazioni puntuali e aggiornate, ma **l'azienda non ha risposto**.



Sappiamo che continuano ad aumentare le richieste rifiutate. L'inclusione della categoria "Altro" è determinante perché - vogliamo ricordarlo ancora una volta - **il lavoro agile non è un bastone sociale ma rappresenta soltanto una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Tutti devono poter avere accesso allo strumento.**

L'unica nota positiva dell'incontro è stata la decisione aziendale di riconoscere alle colleghe e ai colleghi **disabili** - 25 persone in tutto il Gruppo - le giornate di lavoro agile che verranno da loro richieste, **anche 5 giorni su 5 e senza distinzione sede. Dopo le forti pressioni che la FABI - insieme alle altre OO.SS. - ha posto sul tema della centralità della persona e della famiglia nonché sui principi mutualistici** che dovrebbero caratterizzare il nostro movimento, abbiamo scorto un timido passo in avanti da parte dell'azienda. Abbiamo indicato un percorso alternativo per queste categorie di lavoratrici e lavoratori: **il telelavoro**. E' uno strumento caduto in disuso (14 risorse in tutto il GBCI) e l'Azienda appare poco interessata ad utilizzarlo.

Abbiamo, infine, rimarcato il malcontento generale delle colleghe e dei colleghi e il fatto che, purtroppo, l'applicazione dell'accordo sul lavoro agile da parte dell'azienda è stata e continua ad essere tutto fuorché inclusiva.

Se l'obiettivo della People strategy del Gruppo è davvero "costruire un'organizzazione in cui le nostre persone possano riconoscersi un ambiente di lavoro positivo accogliente inclusivo per fare in modo che ognuno possa esprimere al massimo il proprio potenziale nel realizzare insieme la mission del Gruppo. Continueremo l'ascolto delle persone iniziato con l'indagine di clima recependo le esigenze delle diverse strutture di gruppo per lavorare sulle evidenze emerse e strutturare un piano d'azione efficace."

Allora come FABI chiediamo all'azienda di smettere di essere sorda rispetto alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In conclusione, abbiamo nuovamente chiesto all'azienda di:

- **prestare massima attenzione alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che vengono ormai da mesi frustrate e disattese;**
- **eliminare le discriminazioni messe in atto tra Roma e le altre sedi;**
- **aumentare le giornate complessive di lavoro agile così da dare risposte tangibili in tema di conciliazione vita-lavoro a tutto il personale che ne faccia richiesta, senza distinzione di sede né di categoria.**

Il prossimo incontro si terrà il pomeriggio del 4 luglio.

Ti terremo sempre aggiornata/o.

Coordinamento Nazionale FABI - Gruppo BCC ICCREA

Roma, 28 giugno 2023