



AGGIORNAMENTO EMERGENZA SANITARIA COVID-19

INCONTRO CON AZIENDA DEL 30 OTTOBRE 2020

PASSI NELLA DIREZIONE GIUSTA MA SIAMO IN RITARDO...È TEMPO DI AGIRE!

Rientrato lo stato di agitazione del personale in virtù degli accordi di welfare e premio aziendale da noi sottoscritti lo scorso del 16 ottobre, dopo una interruzione delle relazioni sindacali durata oltre tre mesi, venerdì è ripreso il confronto con l'Azienda sui numerosi aspetti del lavoro e della salute così di attualità in questo periodo di COVID-19.

La questione della pandemia, che il periodo estivo aveva sopito, è tornata prepotentemente al centro delle cronache. Il problema sta nuovamente riacutizzandosi, con preoccupante aumento della curva dei contagi, con timori e inquietudini che stanno crescendo per chi è occupato in attività lavorative che espongono al contagio.

La nostra categoria, considerata essenziale per il servizio svolto, è purtroppo tra quelle misconosciute quando si parla di rischio COVID-19. Invece, al pari dei lavoratori del commercio al dettaglio, anche i bancari stanno correndo tutti i rischi di chi sta quotidianamente col proprio lavoro a contatto con la clientela tanto che le principali banche nazionali già da un paio di settimane si sono mosse per ripristinare, almeno in parte, quelle misure di protezione già messe in campo nella prima ondata della pandemia.

Era pertanto quanto mai **urgente la ripresa del confronto in Azienda** su questi temi perché sono ancora numerose le risposte che i colleghi stanno aspettando per la tutela della propria salute e di riflesso di quella dei propri cari.

Ed è con questo senso dell'urgenza che ci siamo presentati all'incontro di venerdì; era importante cominciare ad avere alcune risposte alle numerose sollecitazioni che in questi mesi abbiamo fatto all'Azienda. **Qualche risposta positiva è arrivata.** Ma, oltre ad essere in vistoso ritardo, riteniamo vi sia **ancora molta strada da fare.**

GLI SCHERMI PROTETTIVI.

Da tempo stiamo richiedendo all'Azienda di dotarsi di questo dispositivo di protezione individuale che, in sinergia con altri (mascherine, gel, guanti), può contribuire ad innalzare il livello di protezione dei colleghi. È perciò con soddisfazione che finalmente registriamo l'annuncio fatto dall'Azienda dell'inizio di **approvvigionamento** per dotare di **schermi protettivi tutti i colleghi che hanno contatti con la clientela.**

LA SITUAZIONE PANDEMIA AL CREVAL.

Abbiamo richiesto un **aggiornamento costante sulla situazione contagiati e agenzie** chiuse in quanto riteniamo che in un periodo come questo lo stretto monitoraggio della situazione debba essere patrimonio condiviso per valutare le opportune azioni da adottare. Prendendo spunto da quanto già avvenuto in altri Istituti, abbiamo proposto all'azienda di attivare in favore di tutti i dipendenti una specifica copertura assicurativa collettiva COVID-19 che garantisca ai colleghi una indennità in caso di ricovero, convalescenza o quarantena forzata. Auspichiamo vivamente che su questa richiesta giunga presto un segnale positivo.

LO SMART WORKING.

Tema sempre al centro di discussione in questo periodo, lo *smart working* (che ricordiamo è attualmente ancora svolto nella forma emergenziale) ha in Azienda una forte visibilità fra i colleghi e anche apparenti **elementi di contraddittorietà.** Da un lato abbiamo la vicenda dei colleghi che lavorano negli uffici centrali sia di staff che di Direzione Territoriale, i quali ormai da mesi stanno "sperimentando" in forma massiva questa tipologia di lavoro, dall'altro i colleghi della rete che invece si sono visti letteralmente centellinare questa possibilità.



In realtà entrambi costituiscono le due facce di una stessa medaglia.

I colleghi degli **uffici che ormai da mesi** sono in *smart working* stanno cominciando a manifestare tutta una serie di disturbi e patologie legate alla forzata adibizione:

- **problemi psicologici** legati alle scarse relazioni interpersonali,
- **problemi posturali** derivanti da postazioni lavorative casalinghe frequentemente inadatte perché poco o nulla rispondenti a criteri ergonomici,
- **problemi del campo visivo** per l'utilizzo di strumenti, come i portatili dati in dotazione, senz'altro utili per un'attività temporanea come la visita alla clientela ma inadatti ad una attività protratta nel tempo.

I colleghi della **rete**, invece, hanno potuto **beneficiare solo molto parzialmente dello smart working** e principalmente nei periodi nei quali il Creval aveva messo in turnazione il personale delle filiali grandi (misura per il momento non prevista a meno di ulteriori inasprimenti delle restrizioni governative). Al di fuori di quella specifica situazione la banca aveva messo a disposizione del personale con figli piccoli pochissime giornate nei mesi di giugno e luglio. Interventi del tutto insufficienti se consideriamo che in moltissimi casi questi lavoratori hanno dato il proprio contributo con strumenti informatici di proprietà quando non addirittura con mezzi di fortuna, come gli smartphone.

Abbiamo quindi richiesto con forza di dare la possibilità su scelta volontaria ai colleghi degli uffici centrali/direzioni territoriali di poter tornare a lavorare, almeno alcuni giorni della settimana, in ufficio ovviamente osservando i distanziamenti e misure di sicurezza, anche riaprendo alcuni stabili o ali di palazzi chiusi da mesi. Inoltre, sempre a beneficio dei colleghi che lavorano per lungo tempo da casa abbiamo chiesto di integrare la strumentazione, fornendo loro monitor di maggiori dimensioni rispetto a quelle decisamente "striminzite" dei portatili.

A queste richieste l'Azienda si è riservata di fare un approfondimento, quindi attendiamo una risposta anche se vista la crescita esponenziale dei contagi delle ultime settimane il rientro sul posto di lavoro sembra per ora più che altro una chimera.

Invece, per i colleghi della **rete abbiamo richiesto la possibilità di alleggerire la propria presenza in filiale, anche a turno**, almeno una volta a settimana, dando loro la possibilità di concentrare in quel periodo attività di tipo amministrativo o impegni formativi, comunque dovuti ed urgenti.

Anche sotto questo profilo l'Azienda, pur avendo fatto un passo in avanti, ha dato risposte ancora non pienamente soddisfacenti. Sarà prevista, in aggiunta/sostituzione dei relativi permessi INPS, in caso di quarantena disposta dalle autorità sanitarie per i figli minori di 14 anni la **possibilità di lavorare in smart da qui alla fine dell'anno per 5 giorni indipendentemente dai ruoli**, e prevedendo comunque la disponibilità a valutare caso per caso un'eventuale estensione del periodo; ovviamente con una tutela prioritaria rispetto ai lavoratori fragili come previsto dalle ultime normative al riguardo.

Pur apprezzando l'iniziativa aziendale riteniamo sia ancora troppo timida. Soprattutto se consideriamo che, per chi ha figli di età fino a 14 anni in quarantena per casi di positività manifestatisi nei plessi scolastici, recenti disposizioni di legge danno facoltà di assentarsi utilizzando il congedo straordinario retribuito al 50%. Una azienda lungimirante sperimenterebbe giornate di s.w. in rete proprio per evitare che casi come quelli previsti dalla legge ci colgano impreparati. La legge, infatti, prevede la misura del congedo solo in subordine alla possibilità di svolgere lavoro in s.w. e chiunque capirebbe che piuttosto che avere un collega a casa, retribuito con metà stipendio ma non produttivo, sarebbe meglio averlo in s.w. . Pertanto, se non siamo ora in grado di concedere singole giornate programmate di *smart working* in rete utilizzando la turnazione, come potremo mai gestire in modo conveniente un'emergenza, che potrebbe protrarsi anche per mesi???



PRESSIONI COMMERCIALI.

Dobbiamo una volta di più rilevare che, nonostante il periodo, **proseguono imperterrite le pressioni commerciali**. Il business è certamente importante in una Azienda commerciale, ma in un periodo come questo la priorità va data alla salute. Ogni forma di pressione o incoraggiamento a incontrare clientela non va solo portata all'attenzione ma condannata senza riserve. Abbiamo a questo proposito fortemente denunciato quello che sta succedendo in varie DT dove le pressioni hanno superato il limite e abbiamo già avanzato la richiesta per calendarizzare quanto prima un incontro della **Commissione Politiche Commerciali ed Organizzazione del Lavoro** dove abbiamo richiesto la presenza del Capo Divisione Retail cui porteremo all'attenzione tutte le segnalazioni ricevute in questo ultimo periodo.

ORARIO DI LAVORO.

Su questo argomento, ormai da più di un mese abbiamo ufficializzato la richiesta di **dare indicazioni precise** ed univoche non solo sull'**orario di servizio al pubblico** (sportello e consulenza), ma anche sul complessivo **orario di lavoro**: ora di ingresso, orario pausa pranzo, ora di uscita... L'Azienda inspiegabilmente, prendendo a pretesto la situazione di emergenza, continua a mantenere una posizione inadempiente dal punto di vista contrattuale. Manteniamo ferma la nostra richiesta e, in mancanza di novità, nel prossimo incontro solleciteremo l'Azienda sul ritorno ad ingresso controllato mezzo appuntamenti come già ripreso da altri competitors. Lasciare con una gestione anarchica la decisione sull'orario di lavoro ai singoli responsabili di filiale, oltre a incoraggiare la confusione, mette a rischio proprio l'azienda nel caso di infortunio in itinere.

Lunedì ci aggiorneremo con l'Azienda per un nuovo incontro sul quale vi daremo puntuale informativa, anche in vista delle probabili misure restrittive dovute alla pandemia che in queste ore il Governo si appresterebbe a mettere in atto.

Milano, 1 Novembre 2020

FABI - FIRST/CISL - UILCA - UNISIN