



AGGIORNAMENTI TRATTATIVA SINDACALE 15 maggio 2020



Venerdì mattina si è svolto un incontro tra le Organizzazioni Sindacali e la delegazione trattante aziendale

Ad inizio incontro l'Azienda ha fatto alcune comunicazioni che vi riportiamo di seguito:

- **Piano Ferie.** A margine di quanto comunicato con la Circolare sulla pianificazione delle ferie 2020, è stato confermato che i colleghi non sono obbligati a programmare le giornate di ex festività ma solo le ferie ordinarie. Resta inteso che le giornate di ex festività devono comunque essere usufruite entro fine anno pena la loro perdita.
- **Distribuzione mascherine.** A venerdì 15 maggio sono state consegnate 10.000 mascherine UMask e altre 3.000 sono state consegnate. L'attività di consegna sta continuando, privilegiando le realtà più colpite dall'emergenza.
- **Tre giorni di Congedo Parentali.** Azienda ha comunicato che integrerà la normativa specificando che questi giorni di congedo potranno essere utilizzati anche dai genitori con figli in possesso di certificazione articolo 3 comma 3 legge 104.
- **Ticket.** Rispondendo ad una domanda fatta dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda ha confermato che, rispettando gli accordi vigenti, ai colleghi assegnati alle strutture fornite abitualmente di servizio mensa che ad inizio anno che dovessero avere optato per utilizzarlo, verrà carico importo del buono pasto per le giornate di effettiva presenza al lavoro nelle Sedi.
- **YouDesk ed appuntamenti.** Descrivendo la scelta, illustrata anche nell'ultima Nota Informativa Covid, di continuare con l'attività di appuntamenti programmati come unico metodo di accesso dei clienti nelle filiali, l'Azienda ha voluto annunciare l'implementazione della piattaforma YouDesk che permetterà anche agli Operatori di Sportello di prendere appuntamenti per l'operatività di cassa.
- **Posta elettronica.** L'Azienda ha voluto spiegare che, in seguito a due episodi di tentativi di phishing con partenza dagli indirizzi di posta elettronica personale con attivazione da casa, si è attivato un doppio canale di riconoscimento per aumentare la soglia di attenzione e sicurezza.
- **Assenze immunodepressi.** A domanda specifica posta dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda ha precisato che, pur essendo in assenza formale con un particolare codice in procedura DmTime, nella sostanza i colleghi a casa in quanto "categorie fragili" sono nei fatti a casa in malattia. E, in questo senso, non avranno ricadute sul monte ferie spettante nella misura in cui l'assenza di questo tipo non supererà i 6 mesi di giorni lavorativi.

Dopo avere preso nota delle comunicazioni aziendali le Organizzazioni Sindacali hanno colto l'occasione per segnalare tutta una serie di problematiche in attesa di risposte e di risoluzione.

Con riferimento a temi assolutamente cogenti e di urgenza si è ribadita la necessità di presidiare, di concerto con gli RLS, il tema della **sicurezza dei colleghi** e si è, in questo senso, chiesto un intervento deciso e generalizzato sui divisori in **pexiglass**, sulla distribuzione delle mascherine, sul rispetto delle distanze minime normativamente previste sui luoghi di lavoro.

Si è poi chiesto un intervento a tutela dei colleghi onde evitare ulteriori episodi di violenza ed intolleranza come quelli avvenuti qualche giorno fa nella Rete Commerciale.

Le Organizzazioni Sindacali hanno poi chiesto notizie circa l'iniziativa delle **Colonie Estive** che, fermo restando le varie normative nazionali e territoriali già emanate e quelle che future, potrebbero essere un valido strumento per affrontare il periodo di Emergenza dei colleghi genitori.

Si è poi affrontato anche argomenti "vecchi" ma su cui è necessario ricominciare il confronto, come per esempio il tentativo di uniformare il tema delle **coperture assicurative** per tutti i dipendenti del Gruppo. Ma anche il tema dei colleghi che avevano legittimamente investito sui **Diamanti**.

In coda agli ultimi volantini pubblicati dalle Organizzazioni Sindacali si è anche affrontato temi organizzativi sui quali si vorrebbe confrontarsi. Il tema della gestione delle **turnazioni** gestita in maniera troppo soggettiva, variabile e non equa. Il tema del rilascio delle **attivazioni smart working** non sempre utilizzate e che rimangono solo potenziali. E si è ribadita, infine, la necessità che i colleghi coinvolti in particolari e delicate lavorazioni come l'erogazione dei 25.000 euro, possano farlo con **certezza normativa, chiarezza organizzativa e tranquillità circa il profilo di responsabilità presente e futuro**.

Si è infine fatto il punto sulle ultime decisioni normative come l'**Ordinanza della Regione Lombardia** che regola l'obbligo della misurazione della temperatura corporea all'entrata dei luoghi di lavoro. Sul tema l'Azienda ha comunicato che esiste un Protocollo di settore siglato tra ABI e Organizzazioni sindacali che prevede la misurazione prima di uscire dalla propria abitazione, e quindi questo dovrebbe essere sufficiente. L'Azienda non ha in programma di fare comunicazioni in merito.

Il dibattito continuerà mercoledì 20 maggio prossimo e sarà l'occasione per tornare su queste problematiche insieme a tutto il resto degli argomenti oggetto del confronto sindacale con l'Azienda.