

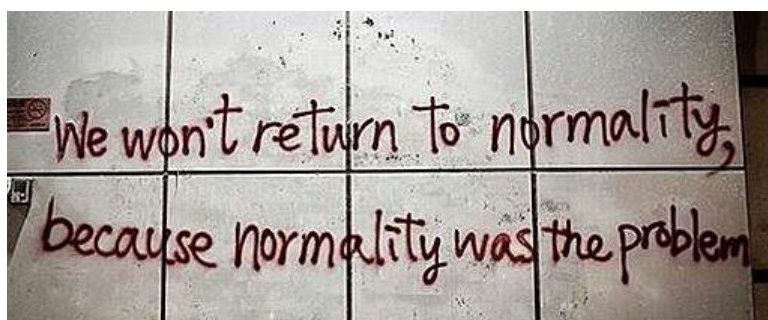
Normalità a tutti i costi...

Continuiamo a non capire l'esigenza di un rientro così (dis)organizzato

Nei precedenti comunicati abbiamo denunciato il **metodo** con cui la banca ha escluso i lavoratori dal confronto su un tema come quello della tutela della salute. Come noto le scriventi OO.SS. hanno sostenuto la necessità di non modificare le attuali modalità di ricorso allo SW almeno fino al consolidamento dei dati dall'avvio della fase 2 (in linea con le raccomandazioni delle Istituzioni locali e nazionali) ma non è stata consentita nessuna negoziazione; in subordine le stesse OO.SS. hanno chiesto un tavolo di confronto e anche questo è stato negato.

Oggi non possiamo esimerci dal fare anche alcune considerazioni di **merito** sull'insieme delle misure che la banca ha deciso, un **decalogo di norme complicato nella sua articolazione e applicazione**.

Il cuore del pacchetto di misure si basa sul principio



dell'**alternanza lavoro** settimanale in sede e in SW ovvero 1 settimana in sede e 2 settimane in SW e della **non-trasversalità** per cui i team sono stati divisi in tre gruppi che non si incroceranno mai.

All'interno di questa casistica saranno inseriti, in Orizzonte Europa, colleghi con una diversa regola di ingaggio ovvero 1 settimana in sede e 1 settimana in SW. Questi colleghi, in contrasto con il principio della non trasversalità che prevede l'assenza di contatto tra i team, incroceranno invece due gruppi contigui con aumento del rischio di contagio e difficoltà di tracciamento dei contatti. Questi colleghi saranno destinati in aree definite o vivranno in "promiscuità"? Seguiranno gli stessi percorsi? Vivranno gli stessi spazi comuni? Come verrà garantita la mitigazione del rischio di contagio?

Le OO.SS. avevano chiesto particolare attenzione ad alcune categorie di colleghi come i lavoratori con figli minori di 14 anni, per i lavoratori pendolari vista la complessità (e la rischiosità) dei mezzi di trasporto urbano e non, over 60. La

Roma, 13/05/2020

Banca ha rifiutato di ragionare su altre casistiche, confermando che gli unici colleghi esonerati dal rientro restano gli immunodepressi, i malati cronici e le donne in gravidanza. Per altre casistiche hanno aperto solo ad un'analisi caso per caso con la discrezionalità che questo comporta. Questo mentre altre società del Gruppo, come Findomestic, hanno escluso dal rientro pendolari e donne con figli minori di 14 anni anticipando, con lungimiranza, le iniziative messe in campo dal Governo.

A nostro avviso, inoltre, non sono stati sufficientemente analizzati gli impatti delle misure definite, solo per citare alcuni aspetti critici:

- la rigidità della gestione degli spazi comuni come la mensa, i bagni, i locker potrebbe non essere compatibile con le esigenze basilari dei colleghi; saranno tra l'altro scoraggiati gli spostamenti tra i piani;
 - bisognerà tenere la mascherina tutto il giorno, come si farà a parlare al telefono? Bisognerà andare a cercare sempre una saletta libera? Che valore aggiunto ci sarà nella condivisione del lavoro considerata la distanza che giustamente i colleghi devono mantenere sul bench?
 - non è stato chiaramente definito e reso noto a tutti a chi è demandato il controllo del rispetto delle norme di sicurezza fissate nel decalogo né l'ascolto delle motivazioni di eventuali impossibilità di mantenere la conformità alle regole; è stato genericamente stabilito che dovrebbe essere demandato agli stessi colleghi. **QUESTO NON POSSIAMO ACCETTARLO** in primis per il rischio che possa provocare una conflittualità tra i lavoratori.

A nostro avviso è del tutto palese che l'attenzione alla tutela mal si concilia con le caratteristiche del sito e della pandemia e che il pacchetto di misure adottate sia il frutto di un unilaterale e pretestuoso bisogno di normalità, che riteniamo del tutto inopportuno e che va nella direzione opposta ad altri grandi enti presenti nel Comune di Roma

Chiediamo massima attenzione e segnalazione alle OO.SS. di tutte le situazioni in cui non si rispetta l'obbligo di presenza in sede del solo 33% dei dipendenti e manager.