



Milano 16 aprile 2020

CALL TELEFONICA 15 APRILE EMERGENZA CORONA VIRUS SALUTE, SICUREZZA, LAVORO E SALARIO PIENO: SENZA SE E SENZA MA

Nella mattinata di ieri abbiamo avuto con l'Azienda una lunga call telefonica sui numerosi argomenti aperti in questo periodo di emergenza sanitaria.

Come è ormai nostra abitudine vi proponiamo un resoconto dell'incontro cercando di raggruppare gli argomenti per aree tematiche.

PERMESSI

La circolare di aggiornamento dell'Azienda del 10 aprile ha suscitato numerosi dubbi e domande su questo tema sensibilissimo per i colleghi.

Permessi per chiusura scuole.

A seguito dell'impegno aziendale a riconoscere per il mese di marzo l'integrazione al 100% della retribuzione e per il mese di aprile al 50%, come chiarito nella cosiddetta Circolare "CoronavirusInformazioniPrecauzioni", l'ufficio preposto alla contabilizzazione dei giustificativi sta pretendendo dai colleghi oltre alla nuova causale "COVID-19" che va a sostituire quella precedentemente adottata "Permesso genitori_chiusura scuole", che venga allegata anche la domanda presentata direttamente dal sito dell'Inps.

Non tutti hanno però la possibilità di accedere con proprie credenziali al sito dell'Inps e, dovendosi affidare come alternativa al servizio svolto dal patronato, anch'esso alle prese con i protocolli sanitari, i tempi non sono altrettanto celeri. I colleghi quindi si troverebbero nell'impossibilità di assentarsi con la giusta causale inserita. Abbiamo pertanto chiesto all'Azienda di consentire una certa elasticità operativa, inserendo anche "ex post" la causale del permesso.

In attesa di eventuali ulteriori interventi governativi, essendo la situazione destinata a protrarsi nel tempo e attese le difficoltà a poter accedere a servizi di "baby-sitting", abbiamo espressamente richiesto un impegno da parte dell'azienda a predisporre interventi organizzativi che vadano a individuare nello smart working (telelavoro) quello strumento atto a conciliare l'esigenza delle famiglie, di cura dei figli in età scolare, con quella aziendale, di una continuità operativa. Per i figli in età prescolare abbiamo invece chiesto all'azienda un atto di responsabilità.

Sul punto della causale del permesso l'Azienda si è riservata uno specifico intervento presso l'ufficio amministrativo preposto mentre, sul versante dello smart working "spinto" come strumento emergenziale di conciliazione vita e lavoro, si è riservata ulteriori riflessioni alla luce di quanto potrà emergere nella cosiddetta "FASE 2" dell'emergenza COVID-19. Da parte nostra abbiamo comunque chiesto attenzione per chi, avendo già raggiunto i 15 giorni di congedo scuole, abbia nell'immediato ulteriori necessità.

Permessi per i giorni di chiusura delle filiali e degli uffici.

Anche questa tipologia di permesso, a causa di quanto disposto dall'Azienda nella circolare del 10/4, senza preavviso e alcun tipo di assicurazione, sta creando nei colleghi interrogativi e perplessità. L'Azienda infatti ha modificato, con effetto retroattivo, la precedente causale di assenza che prevedeva un permesso retribuito, per coloro che non hanno possibilità o non sono stati autorizzati a lavorare in smart working, con la nuova causale "SOSPENSIONE EMERGENZA COVID-19", con la precisazione: "sulla cui natura e trattamento economico l'Azienda si riserva ogni successiva valutazione". È di tutta evidenza che una tale modifica se mal interpretata potrebbe introdurre forti elementi di insicurezza in merito ad un'assenza dal lavoro, che i colleghi non hanno certo chiesto, senza dare a tutti la possibilità alternativa di accesso al telelavoro o altre modalità lavorative, motivo per cui l'Azienda si era finora impegnata a garantire il salario al 100%.



L'Azienda peraltro proprio per allargare la possibilità di smart working ad un numero sempre maggiore di colleghi ci ha fatto presente che ha già ordinato un congruo numero di nuovi portatili che dovrebbero arrivare entro la fine del mese. Come OO.SS. abbiamo già da tempo consigliato ai colleghi di aderire a tale opportunità, laddove possibile e in via del tutto straordinaria mettendo anche a disposizione il proprio portatile e invitiamo al proposito l'azienda a gestire tale circostanza in maniera conforme alle regole di chiarezza e buon senso.

Ma salute, sicurezza, lavoro e retribuzione non possono essere compromessi dalle deficienze organizzative dell'azienda e, pur comprendendo l'esigenza aziendale di poter ricorrere alle diverse misure governative e di comparto di sostegno alle imprese, in considerazione degli importanti temi trattati, riteniamo non si possa mai prescindere da un quadro di certezze a tutela integrale della retribuzione per tutti i colleghi attraverso un confronto preventivo con le OO.SS., ed ora in piena coerenza con l'accordo sottoscritto in data odierna tra ABI e Segreterie Nazionali che prevede la possibilità di un eventuale ricorso al fondo di solidarietà ordinario di settore a supporto di permessi con causale COVID-19 per un periodo massimo di 9 settimane **senza alcun pregiudizio sulla retribuzione dei dipendenti** (che verrà assicurata al 100% da contributo di parte aziendale)

MISURE DI PROTEZIONE.

L'Azienda, nelle sue premesse, ha precisato che sta provvedendo al riassortimento dei vari dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, gel), tuttavia non ha precisato tempi e modalità di tale riassortimento, come pure non ha precisato i tempi di estensione, anche agli uffici centrali e di D.T., di tali dispositivi. Vanno chiariti però tempi e modalità di fornitura, intervenendo inoltre sui clienti che si recano allo sportello in condizioni di salute inidonee ed in assenza di protezioni individuali (come previsto da diverse delibere regionali e territoriali).

Nei casi dove necessario, all'approssimarsi dell'esaurimento delle forniture inviate, consigliamo di richiedere il riassortimento all'apposita casella mail della logistica.

OPERATIVITA'

Ferie.

L'Azienda aveva finora dato la possibilità di modificare le ferie e i permessi purché non già precedentemente autorizzati. Con la circolare del 10 aprile abbiamo invece appreso che tali spostamenti possono essere fatti solo in presenza di "urgenti e improrogabili esigenze di servizio" e che le suddette ferie/permessi vanno ripianificati e fruiti entro la fine del corrente mese di aprile. **Consideriamo tale disposizione** una forzatura del CCNL, invitiamo pertanto l'Azienda a gestire "cum grano salis" le richieste dei colleghi ascoltando le loro motivazioni.

Telefonate nei giorni di chiusura.

L'Azienda vorrebbe decongestionare il flusso telefonico verso i responsabili e loro delegati, nei giorni di chiusura, ad esempio attraverso la gestione autonoma da parte dei clienti degli appuntamenti attraverso Bancaperta o attraverso una più adeguata canalizzazione del flusso delle telefonate. Attendiamo le valutazioni dell'Azienda. Riteniamo comunque poco produttivo che le telefonate arrivino direttamente sui responsabili e loro delegati senza filtro alcuno da parte di un centralino o di un sistema di indirizzamento.

Pressioni commerciali e blocchi di filiale.

L'Azienda ha dichiarato che sta tenendo monitorata la problematica dei blocchi di filiale in caso di mancata revisione delle pratiche. Verificheremo. Sul tema delle pressioni invece abbiamo già verificato la sostituzione delle email con telefonate, call conference e sollecitazioni via Skype for Business e, notizia dell'ultima ora, dobbiamo rilevare che si sta tornando nuovamente "alla carica" con richieste di esitazione su campagne, di telefonate e statistiche su sospensioni, di moratorie, dicono le DT, richieste direttamente addirittura dal Direttore Generale/AD.



Abbiamo ripetuto ancora una volta che riteniamo tali comportamenti inappropriati e fuori luogo in quanto siamo ancora in fase emergenziale con le filiali che lavorano a ranghi ridotti e a giorni alterni.

Sarebbe invece preferibile che, come già succede in altri gruppi bancari, determinate procedure massive venissero gestite centralmente da task force istituite ed istruite “ad hoc” con procedure più snelle per permettere risposte ai clienti in tempi rapidi alleggerendo, nel contempo, i carichi di lavoro nelle filiali

Attività di ordini telefonici.

Abbiamo messo in evidenza sia il tempo estremamente limitato messo a disposizione per finalizzare un ordine telefonico di borsa con consulenza inclusa (15 minuti), mentre rileviamo la carenza dello strumento in presenza di operazioni in fondi e gestioni patrimoniali.

Su quest’ultimo aspetto, ci viene detto, prosegue la fase di implementazione delle procedure di Bancaperta per giungere anche su fondi e gestioni alla lavorazione attraverso scambio documentale. Chiediamo agli operatori abilitati ESMA di seguire scrupolosamente le normative aziendali onde evitare di incorrere in contestazioni disciplinari. Rileviamo che non ci sono state aperture da parte dell’Azienda in merito alla nostra richiesta di manleva operativa. Tuttavia, ci viene segnalata una intensa attività di auditing, legittima, ma forse eccessiva in questo particolare momento.

VARIE, MA ESSENZIALI

Buono pasto.

Abbiamo richiesto l’erogazione del buono pasto anche al personale in smart working anche se la normativa di riferimento ne precluderebbe la possibilità. Tuttavia, le ragioni di questa richiesta vanno cercate sia nella fase emergenziale che stiamo affrontando, sia nel dare un segnale a coloro che, tra molte difficoltà non si stanno risparmiando. Parliamo di colleghi che operano con una limitata operatività, che utilizzano strumenti propri, o di coloro che sono assoggettati a un vero e proprio superlavoro, come quello che stanno affrontando responsabili e loro delegati. Pensiamo che, per quanto piccolo, un segnale in tal senso debba essere dato.

Premio aziendale.

Dopo nostra lettera di febbraio abbiamo rinnovato la richiesta, anche in vista della prossima approvazione del bilancio 2019 e dopo aver letto il documento sulle politiche di remunerazione di recente pubblicazione, di un riconoscimento per tutto il personale, attraverso l’erogazione del Premio Aziendale.

Valutazione delle prestazioni 2019

Su precisa sollecitazione sull’argomento l’Azienda ha comunicato che nei prossimi giorni prenderà il via il processo di valutazione del personale relativo al 2019 che era stato sospeso per ovvi motivi legati all’emergenza sanitaria in corso. Il termine dello stesso, con la pubblicazione delle schede di valutazione, slitterà pertanto a fine maggio/inizi giugno (a breve on-line circolare relativa)

In conclusione abbiamo chiesto all’Azienda di prepararsi per tempo alla cosiddetta “FASE 2”, dotandosi anche di idonei strumenti informatici, con la consapevolezza che bisognerà trovare un’organizzazione del lavoro diversa da quella passata che permetta, nel rispetto dei protocolli di sicurezza per la salute dei lavoratori, di tornare quanto prima ad una piena occupazione (utilizzando in maniera sempre più allargata lo smart working e il telelavoro) cui corrisponda il salario contrattato senza eccezione alcuna.

Vi terremo costantemente aggiornati