

*foglio informativo riservato agli Iscritti First/Cisl
06 aprile 2020*

A che punto siamo

Nel “solco della continuità”, concetto tanto caro al management antico e nuovo della BPB, continuano a consumarsi riti ed abusi sempre più dannosi, adesso anche per la salute di tutti coloro che entrano in banca. Per lavorarci o per bisogno.

Tra le più dannose epiche gesta degli epigoni della NOTIZIA A TUTTI I COSTI, bisogna, ahinoi, assistere alla divulgazione di notizie, alle volte errate o incomplete, che inducono nell’ animo dei lavoratori e delle lavoratrici ansie e paure legittime, ma al momento infondate. C’è da chiedersi se il latore o i latore siano strumento di altri o essi stessi stiano strumentalizzando la situazione già di per sé gravissima.

Occorre, come sempre in FIRST/CISL, fornire ai propri Iscritti ed Iscritte, tutti gli elementi in “gioco” per permettere ad ognuno di farsi il proprio convincimento, il più corretto possibile, della reale situazione.

Iniziamo a premettere che:

- complessivamente la situazione aziendale non è mutata molto rispetto ad un anno fa ed anche oltre, forse è da considerarsi peggiorata, tant’ è sotto gli occhi di tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB.
- Per mesi abbiamo rincorso la “nuova” governance aziendale (Commissari, Top Management ed infine l’ufficio Personale) per poter discutere con loro dei gravi problemi da noi constatati anche a seguito delle Vs numerose segnalazioni. Abbiamo denunciato, sia i problemi che il management, ma anche proposto soluzioni semplici ed efficaci, ben disposti alla mediazione. Scarsi sono stati i risultati, **ma noi non abbiamo mai desistito o enfatizzato piccoli spiragli** che di volta in volta apparivano nel cupo orizzonte aziendale.
- La nostra resilienza ha costretto finalmente l’azienda ad incontrarci, “virtualmente” attraverso call conference, per affrontare il problema più drammatico che sta attanagliando l’intero mondo: la pandemia Covid-19.

Nel corso, quindi, di una serie di “incontri telefonici”, tenuti anche nelle ore e nei giorni più impensati (es. RLS in call conference con il DG la domenica sera oppure call conference convocate un’ora prima, ...) abbiamo raggiunto un’ intesa con l’azienda, riguardo ai sistemi e metodi per la **tutela della SALUTE dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché dei loro familiari**, insieme a chi in banca entra come i clienti, il personale di pulizia, ..., **nostro primario obiettivo “istituzionale”**.

Per la TUTELA DELLA SALUTE e non per necessità aziendale, ma per suo obbligo normativo (CCNL, DPCM), al momento abbiamo:

1. Il tardivo ed insufficiente acquisto dei DPI (dispositivi di protezione individuali), ottenuto dopo la martellante azione del Sindacato e degli RLS, ha messo a nudo la ristrettezza, in tutti i sensi, della struttura. Insieme a frettolosi rafforzamenti dei protocolli per le pulizie dei locali, alle volte ancora insufficienti ed igienizzazione dei locali.

2. La riduzione dei tempi di presenza in filiale/ufficio dei colleghi, anche attraverso la turnazione laddove non è possibile l'applicazione dello smart-working, non è questo il momento degli eroi al martirio. Gravissima la negligente, iniqua, "familiare" gestione dello smart-working da parte del "nuovo (?) management, ma la questione la riprenderemo più avanti.
3. Accesso allo sportello regolato per la clientela, per operazioni non differibili o diversamente effettuabili. E' uno standard ormai su tutte le banche, perché concordato da OO.SS. e ABI, ed ampiamente pubblicizzato.
4. L'utilizzo incondizionato di tutti gli strumenti previsti dai vari DPCM. Anche questo è risultato essere argomento ostico per l'azienda che ha cercato di cogliere opportunità improprie rispetto alla filosofia dell'azione governativa: **LA TUTELA DELLA SALUTE**. Difatti per assicurare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, sono state rafforzate alcune forme di legge tipo Legge 104/92, congedi parentali. Sempre nei decreti è previsto l'utilizzo di tutti gli altri strumenti contrattuali che possono permettere al lavoratore di tutelarsi nella propria abitazione dal possibile contagio.
5. Con l'azienda si è faticosamente giunti alla determinazione dei criteri per l'utilizzo delle altre forme di giustificazione per l'assenza da lavoro:
 - a. utilizzo ferie ARRETRATE (maturate e non godute entro il 2019)
 - b. utilizzo BdO ARRETRATE (accantonato di prestazione fatta oltre 6 mesi indietro)
 - c. nuova causale "emergenza 2020"

La causale "emergenza 2020" va utilizzata ad esaurimento delle dotazioni personali dei punti a. e b.

L'utilizzo di ferie arretrate e di BdO arretrate, per quanto prioritarie, è ovviamente a discrezione del lavoratore e della lavoratrice, insieme alle altre tutele di legge (vedi: congedo parentale, Lg. 104/92) così come previste dalle norme che le regolamentano.

La causale "emergenza 2020" può essere utilizzata dai colleghi anche per modificare il giustificativo "ferie 2020" inserito in procedura da marzo ad oggi per assenze dovute alle disposizioni aziendali di cui si tratta.

Sulla valenza economica della causale "emergenza 2020" non si è giunti per ora ad una condivisione in quanto sono in corso verifiche sull'accessibilità ai finanziamenti previsti dai recentissimi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, poiché al momento la disponibilità per il Gruppo BPB del **"Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito"** è, per i noti fatti del 2017, scarsissima.

L'accesso ai fondi richiamati dai Decreti, ovviamente, prevede un accordo sindacale e perciò le stime che circolano "per i corridoi" sono aleatorie e di puro esercizio terroristico nei confronti dei Lavoratori e delle Lavoratrici che seriamente e dignitosamente stanno affrontando l'ennesima prova di professionalità e responsabilità. Esercizio che ormai da anni sta logorando la forza d'animo di tutti noi.

La valutazione di questi strumenti non può prescindere dalla agghiacciante alternativa: infezione da Covid-19 e della prevedibile lunga durata della rischiosità sanitaria.

Tutt'altra storia sta dietro allo smart-working che, insieme alla riduzione delle presenze sui posti di lavoro, sono la spina nel fianco di questa Banca.

Banca che non riesce ancora ad esprimersi come richiesto ad un'azienda di queste dimensioni ed in queste condizioni, ma che le recenti vicende giudiziarie avrebbero dovuto "sollecitare". Purtroppo tutt'ora nessun cambiamento è rilevabile.

Ecco che la gestione dello smart-working, già difficile per le scarse dotazioni strumentali ed il conseguente significativo investimento economico, è stata l'apoteosi della iniquità, della mancanza di trasparenza, della

legge del clan, del dispotismo, della familiarità, della ricerca del privilegio, ... , come nella più “antica tradizione” di questa Banca, ma tutto questo oggi avviene in una condizione di pericolosità come quella che stiamo vivendo, ben lungi da una rapida ripresa della normalità.

Questa settimana presseremo l’azienda per entrare nel merito degli ulteriori miglioramenti da noi richiesti a fronte delle vostre istanze, nonché approfondire altri strumenti che possano portare ristoro allo sforzo che tutti stiamo facendo come ad esempio lo strumento da noi più volte sollecitato dello e-learning .

Questa nota descrittiva, che ci auguriamo sia servita a chiarire questioni da voi più volte sollevate, non può contenere determinazioni ancora lungi da raggiungere, ma che ci aspettiamo di potervi fornire a breve, dopo aver compiutamente definito con l’azienda le tematiche aperte.

Ah notizia dell’ultim’ora: NON abbiamo ancora il Piano Industriale.

La storia infinita.

Alla prossima.

Bari, il 6 aprile 2020

First / Cisl
Coordinamento BPB
La Segreteria