FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
FIRST CISL
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES
COORDINAMENTO GRUPPO BANCA CARIGE
Sede piazza Campetto 7/8 16123 Genova Tel. 010/2476117 - fax 010/2469304 - e mail carige@firstcisl.it

Riservata alle iscritte ed agli iscritti.

ADELANTE, CON JUICIO……..PRIMA LA SALUTE!

La fretta genera l'errore in ogni cosa
(Erodoto)
Chi non ha calma deve avere paura
(Luigi Pirandello)
Se hai fretta non andare di fretta: aumenteresti considerevolmente il rischio di arrivare in ritardo
(Leunam Aeport)
"Fra mille ho scelto te…. Vedi a volte la fretta!"
[Dedicato ad alcuni manager Carige]

Il Paese sembra avviato verso quella che viene indicata come "fase 2", che probabilmente prenderà l'avvio a partire dal prossimo 4 maggio.
Ad oggi siamo ancora in attesa di conoscere le modalità con le quali questa fase verrà avviata e quali ne saranno l'evoluzione e la durata.
Occorre riaprire le attività, sia economiche che sociali. Ma lo si deve fare senza mai dimenticarsi che di Coronavirus si muore, senza mai dimenticarsi l'immagine delle bare trasportate dai camion militari.
La politica, le aziende, gli imprenditori, le organizzazioni di categoria hanno la responsabilità di fare scelte capaci di coniugare l'esigenza dell'economia con quella, prevalente, della salute. In caso di scelte e decisioni sbagliate, perché affrettate, avranno la responsabilità dei nuovi lutti. Responsabilità non solo morale.

La First Cisl, convinta della necessità di dover continuare a limitare la mobilità territoriale e le occasioni di contatto fisico tra le persone, dichiara fin da ora la sua totale contrarietà verso ogni decisione aziendale che dovessero:

- determinare una estensione delle giornate e dell'orario di apertura al pubblico delle filiali;
- determinare il ritorno delle colleghe e dei colleghi nelle filiali e negli uffici di assegnazione, riconsegnandoli alla vecchia mobilità territoriale;
- determinare una presenza nei locali aziendali incompatibile con i criteri della "distanza interpersonale".
- determinare una forte riduzione dello strumento dello smart working, che invece andrà regolamentato secondo le indicazioni del nuovo CCNL, ma che dovrà, insieme allo smart learning, essere strumento essenziale nel nuovo modello organizzativo.

Ricordiamo, a chi se lo fosse eventualmente dimenticato, che in tutti i decreti c'è l'indicazione di favorire il lavoro in remoto. Pur comprendendo la necessità di far fronte alle molteplici incombenze che si sono scaricate sugli istituti di credito (moratorie, finanziamenti alle imprese e ai privati, cassa integrazione, ecc), riteniamo che tale modalità, se programmata ed organizzata con capacità, sia perfettamente compatibile ed integrabile nei nuovi modelli che dovranno essere adottati per garantire risposte alla clientela, ma salvaguardando la salute delle colleghe e dei colleghi.

Prima di "ripopolare" filiali e uffici e riaprire filiali chiuse, deve essere fatta una puntuale verifica dell'esistenza di tutti i presidi e DPI: dalle mascherine ai plexiglass, dai guanti ai gel igienizzanti. Occorre che ne siano accumulate scorte per i mesi a venire.

Prima di riportare le persone nelle filiali e negli uffici, deve essere fatta una mappatura della mobilità dei colleghi e devono essere effettuati trasferimenti tutti tendenti a limitare il rischio degli spostamenti. Ne sono capaci i manager di Carige? O daranno un ulteriore pessima prova delle loro capacità?

Occorrono relazioni industriali che abbiano un passo diverso da quello degli ultimi giorni. Relazioni industriali dove le parti si attrezzino per confronto continuo. Dove i vertici aziendali siano costantemente presenti. Dove le richieste non rimangono domande scritte sui documenti o parole sospese in attesa di risposte. Le relazioni industriali devono avere, soprattutto in un momento come questo, un'assoluta centralità e non sarebbe per noi accettabile se qualcuno le considerasse come un semplice "di cui" rispetto ad altre attività. Non si tratta di ripartire frettolosamente. Si tratta di ripensare la completa riorganizzazione del lavoro. La struttura e il funzionamento dell'azienda, in ogni sua parte. All'azienda diciamo: abbandonate l'idea di fare da soli. Sarebbe l'ennesimo disastro, con le ennesime ricadute sui lavoratori. Ma questa volta c'è di mezzo anche la salute. La vita delle persone. Siate consapevoli delle **vostre** responsabilità. Ve le ricorderemo in ogni momento e in ogni sede.

Le modalità ed i criteri di una ripartenza scaglionata, le regole operative che si intendono adottare per la realizzazione delle misure precauzionali sono cose di cui intendiamo pregiudizialmente parlare. Sottrarsi a tale confronto sarebbe da azienda irresponsabile.

Il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e tutto il top management saranno integralmente responsabili e risponderanno delle scelte che saranno attuate e dell'eventuale conseguente rischio a cui esporranno dipendenti e clientela.

PERMESSI E FLESSIBILITA' DI ORARIO

In attesa di conoscere le indicazioni del Governo e delle Regioni in tema di riapertura delle scuole e della eventuale estensione degli orari di possibile operatività, nonché di conoscere le intenzioni aziendali in relazione all'accordo nazionale per l'utilizzo della cassa integrazione speciale, chiediamo all'azienda di prorogare comunque la scadenza delle 12 giornate di permesso (tre delle quali con contestuale fruizione di corso in smart learning) almeno per tutto il prossimo mese di maggio, garantendone l'utilizzo da parte dei colleghi.
Chiediamo inoltre di aprire un confronto per ricercare soluzioni a favore delle famiglie con prole, in ottica di favorire la gestione straordinaria dei figli fino alla riapertura delle scuole e dei servizi correlati (dopo scuola, campi estivi, baby-sitting, ecc.). Anche in questa fattispecie, oltre che a misure di flessibilità gestionale è essenziale predisporre interventi organizzativi che individuino nello smart working lo strumento principale atto a conciliare

l'esigenza delle famiglie, di cura dei figli in età scolare, con quella aziendale, di una continuità operativa.
Devono essere accolte tutte le richieste di part time e di aspettativa avanzate dalle colleghe e dai colleghi.

MISURE DI PROTEZIONE
Va garantita una più capillare e veloce distribuzione dei presidi a tutte le filiali e a tutti gli uffici. L'azienda deve provvedere al riassortimento dei vari DPI, adottando su tutto il territorio nazionale quei dispositivi considerati a maggior protezione (FFP2, FFP3, plexiglass sagomato, ecc).. Occorre costituire una adeguata riserva in modo che non ci siano interruzioni della catena distributiva.

Occorre adottare un protocollo in cui si stabilisca che in presenza di febbre o altri sintomi influenzali, suggestivi di COVID-19 è fatto divieto di recarsi sul posto di lavoro ed è obbligatorio rimanere al proprio domicilio (per i dipendenti) ed entrare nei locali dell'azienda (per i clienti, i fornitori e i consulenti). Il divieto deve essere fatto rispettare anche utilizzando idonei strumenti di misurazione della febbre (termo laser). Occorre rendere obbligatorio l'utilizzo della mascherina anche per i clienti che entrano nei locali aziendali.
Deve essere raccomandata la frequente e minuziosa pulizia delle mani in più momenti dell'attività lavorativa, sia distribuendo confezioni di gel detergente, sia installando idonei e diffusi dispenser nei locali aziendali, compresi quelli destinati all'accesso del pubblico. Deve essere garantita una adeguata e continua fornitura di prodotti detergenti nonché una attenta manutenzione dei relativi dispensatori.
Deve essere garantita la pulizia/sanificazione degli ambienti con frequenza di almeno una volta al giorno, con prodotti igienizzanti con comprovata efficienza virucida, concentrandosi in particolare sulle superfici toccate più di frequente (ad esempio porte, maniglie, tavoli, servizi igienici, tastiere, mouse, etc.).
Deve essere garantito quanto più possibile il ricambio dell'aria.
Deve essere effettuata una sanificazione degli impianti di areazione e poi garantita una loro periodica pulizia/manutenzione.
E' necessario prevedere il rispetto della distanza interpersonale (collega-collega, collega-cliente, cliente-cliente) di almeno 2 metri, adottando anche dispositivi di distanziamento fisici.
Ovviamente occorre continuare con un accesso regolamentato e contingentato dell'utenza, unicamente previo appuntamento telefonico.
Occorre confermare il blocco delle missioni e della partecipazioni a corsi in aula o a meeting.
L'obbligo aziendale di garantire la possibilità di accedere ad una attività di monitoraggio della siero prevalenza (test immunologici) deve essere esteso a tutti i dipendenti del gruppo sul modello di quanto ad oggi avviene nella Regione Toscana.
Chiediamo inoltre di redigere un protocollo di sicurezza anti-contagio che preveda l'impegno all'attuazione delle misure sopra riportate e un significativo aumento delle risorse (umane e non) a favore delle strutture che si occupano di safety.

OPERATIVITA'
Alle difficoltà derivanti dalle norme introdotte, non prive di contraddizioni e difficoltà interpretative (moratorie, anticipo CIG, decreto liquidità, ecc.), l'azienda, come fa ormai da tempo, aggiunge carenze organizzative, deficienze gestionali e decisionali, eccesso di burocrazia e malfunzionamenti vari. Aggiungendoci una campagna mediatica che troviamo quantomeno inopportuna, è facile comprendere lo sgomento con i quali i colleghi sono costretti ad affrontare il lavoro quotidiano. Occorre:

1. Costituire task force di supporto alle filiali ed operante prevalentemente in regime di smart working,
2. Creare un filtro che intercetti il maggior numero di richieste possibili, anche istituendo specifici numeri verdi a disposizione della clientela, ciò anche per dare risposte a colleghi sempre più in difficoltà per effetto dei telefoni roventi e degli appuntamenti serrati.
3. Chiarire una volta per tutte, e su tutto il territorio nazionale, le direttive di comportamento nei confronti dei clienti e dei non clienti,
4. Adottare circolari e direttive uniformi e definitive,
5. Semplificare le procedure e le modulistiche,
6. Ridurre il più possibile il contatto fisico con i clienti utilizzando meglio e di più i canali telematici e le procedure a distanza,
7. Centralizzare i controlli e le lavorazioni, istituendo specifiche task force e presidi di controllo operanti anche in regime di smart working,
8. Evitare di riversare sulle filiali (in modo particolare a gestori e direttori) compiti e responsabilità di natura amministrativa e legale come, ad esempio, quelle relative al controllo dell'utilizzo dei finanziamenti garantiti.

Riteniamo necessario ricostituire in azienda una professionalità sugli impieghi che è stata dilapidata nel corso degli ultimi anni. In questo momento ciò può avvenire utilizzando la formazione a distanza, predisponendo corsi con la presenza di insegnanti/relatori/tutor sul modello di quanto si sta facendo in ambito universitario.
Occorre anche rivedere i ruoli aziendali e i relativi percorsi di carriera, in un'ottica che non sia più di breve o brevissimo respiro.

PRESSIONI COMMERCIALI

Occorre che l'Amministratore Delegato confermi l'azzeramento delle pressioni commerciali. Alcune iniziative sia legate alla raccolta, che agli impieghi, con relativa richiesta di report e di esitazione su campagne o di impegni a piazzare quel prodotto o quella gestione, previa analisi dei singoli portafogli, sono per noi inaccettabili e non rispettosi del momento che sta attraversando il Paese, delle migliaia di vittime e dei lutti che hanno colpito molte famiglie, nonché delle preoccupazioni e delle difficoltà che attanagliano ogni singolo individuo, compresi i colleghi che pure fanno ogni giorno il proprio dovere. Abbiamo il sospetto che se l'opinione pubblica venisse a conoscenza di eventuali iniziative commerciali messe in atto da un qualunque istituto bancario, la reazione non sarebbe delle migliori. Chi deve meditare, mediti.
Particolare attenzione occorre rivolgere all'attività in remoto, alla consulenza e alla raccolta degli ordini telefonici. Ci sono norme di legge da rispettare. Accordi da rispettare. E ci sono anche testi unici e circolari aziendali che non possono essere bypassati da nessuno (NESSUNO). Le colleghe ed i colleghi non abbiano timore di coinvolgerci e di richiederci la tutela del caso (sindacale e legale) qualora dovessero ricevere inviti a comportarsi difformemente da quanto normativamente contemplato.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ricordiamo all'azienda che sono pienamente operative le norme del nuovo CCNL.
Reiteriamo la richiesta di una sospensiva dei provvedimenti e di manleva per l'operatività svolta a partire da febbraio e per tutta la durata dell'emergenza. Sarebbe un atto di attenzione nei confronti di chi affronta la propria attività con il massimo dell'impegno, ma con un supporto che spesso ingombra più di quanto non aiuti.

ESENTATI DAL SERVIZIO

Questi colleghi sono stati esentati, pur se abili al lavoro, dal poter frequentare i locali aziendali perché persone esposte più delle altre al contagio e alle sue possibili conseguenze. Il provvedimento è stato assunto, previo esame di documentazione medica, dal Medico Competente Aziendale e comunicato ai colleghi con email.

La loro condizione è tale per cui non è possibile pensare di reintrodurli nell'operativo o negli uffici di sede. Ciò costituirebbe un elevato rischio per loro, una possibile maggior diffusione dell'infezione ed un possibile sovraccarico delle strutture sanitarie. Tutto questo fino a quando il virus continuerà a circolare ed in assenza di un vaccino. E' possibile utilizzare questi colleghi in regime di smart working, ovviamente fornendo loro il supporto tecnico e l'attrezzatura ed impegnandoli in attività di cui hanno competenza, ovvero previa adeguata formazione. Come per tutti i colleghi, devono essere evitate pressioni commerciali inopportune.

I lavoratori devono mantenere comunque lo status di esentati, anche in relazioni a possibili interventi normativi e previdenziali.

L'azienda sarebbe gravemente responsabile per eventuali conseguenze derivanti da decisioni avventate ed inopportune.

SMART WORKING

I colleghi in smart working hanno ricevuto o riceveranno una lettera che illustra (o tenta di farlo) le condizioni operative e normative di chi opera in tale regime. Premesso che lo smart working sarà oggetto, finita l'emergenza, di una serrata trattativa tra le parti, per quanto riguarda la lettera in oggetto ci sentiamo di fare un'unica affermazione: un'altra occasione persa. Tra le tante.

Genova, 22 Aprile 2020

COORDINAMENTO GRUPPO BANCA CARIGE
FIRST CISL