



Il confronto tra OO.SS. centrali ed Azienda riguardo le nuove misure organizzative da adottare nelle filiali a partire da lunedì 18 maggio, ci offre lo spunto per una valutazione delle ricadute della nuova organizzazione del lavoro nella nostra Area. La portata della mutata organizzazione merita delle precisazioni e un necessario chiarimento in relazione alle ricadute sui lavoratori e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In un periodo di estrema confusione come quello che le Lavoratrici e i Lavoratori del settore bancario stanno affrontando, accogliamo come particolarmente positiva la previsione raggiunta ieri 13 maggio tra OO. SS. ed Azienda, di continuare a ricevere i clienti solo su appuntamento per le prossime due settimane.

Riguardo la presenza nelle filiali di un massimo del 75% della forza lavoro, non risulta altrettanto chiaro e ben specificato se la gestione della turnazione sia da intendersi per Linee (valore, premium, small business, supporto operativo), o piuttosto il parametro di riferimento sia da relazionare all'intera squadra di Filiale.

A questo riguardo richiediamo urgentemente un incontro con la Direzione Risorse Umane o quantomeno, viste le limitazioni imposte dall'emergenza Covid, una comunicazione esaustiva, che consenta alle OO.SS., ai colleghi e ai Titolari di Filiale ed Uffici di avere delle certezze sulla nuova organizzazione del lavoro e sulle mutate esigenze operative.

Sono state infatti tante le incongruenze segnalateci dalle Lavoratrici e dai Lavoratori nelle settimane scorse riguardo le turnazioni in presenza che troppo spesso hanno seguito delle logiche estranee alla cura e gestione del personale in sincronia con una corretta ed equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Richiediamo che, nell'ottica della trasparenza e correttezza delle relazioni sindacali, siano adottati nel livello locale, criteri chiari affinché la pianificazione delle assenze/presenze sia scrupolosa ed omogenea, e le esigenze aziendali siano compatibili con quelle personali e familiari dei dipendenti.

Auspichiamo che nell'assegnazione della modalità "lavoro da casa per emergenza Covid" ed in funzione dell'emergenza, sia posta particolare attenzione verso quelle Lavoratrici e quei Lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni.

Ci attendiamo coerenza e disponibilità a porre in essere queste misure che, lo ricordiamo, sono sancite nell'ultimo decreto presentato dal Governo, il quale prevede, per il settore privato e fino alla fine dell'emergenza del coronavirus, che i lavoratori con almeno un figlio al di sotto dei 14 anni siano agevolati nell'accesso allo Smart Working. Ricordiamo che siamo ancora in attesa di risposte sul riconoscimento dell'indennità di sostituzione in assenza del Titolare di Filiale in lavoro agile, nonché del riconoscimento del buono pasto per le giornate di lavoro da casa.

Arrivano settimane in cui ci attendono carichi di lavoro ancora più importanti e richieste della clientela sempre più pressanti: le aziende ed i consumatori aspettano il completamento delle pratiche anticrisi...certamente non potremmo assecondarle lavorando le PEF la domenica. Per favore, proviamo a superare tutti insieme questo momento: siate seri!