



A PROPOSITO DI... PERMESSI GENITORIALI

Con l'accordo nazionale di settore del 16 aprile 2020 tra Abi e OO.SS. nel contesto di misure introdotte a sostegno del lavoro, (in questo caso specifico quale prevenzione e gestione dell'eventuale riduzione dell'attività lavorativa nelle banche causata dall'emergenza Covid-19) tramite apposito accordo sindacale, ogni Gruppo Bancario ha potuto accedere alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà.

Questo ha consentito di recuperare molti dei costi sostenuti dalle banche a seguito della pandemia ancora in essere tramite il rimborso di una quantità di giornate "non lavorate".

La definizione della quantità di giornate per dipendente doveva essere stabilita nell'eventuale accordo con le OO.SS. Il periodo in questione va dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 per un massimo di nove settimane.

Spetta quindi all'accordo di gruppo non solo ratificare le quantità richieste ma definire all'interno di questo ambito, i termini precisi di utilizzo delle giornate.

Alcuni gruppi bancari (ad esempio Gruppo Intesa) non hanno fatto alcuna richiesta al fondo, altri come il gruppo Unicredit (che ha più del triplo del nostro personale) hanno avanzato richiesta di sostegno per c.ca 250.000 giornate di lavoro.

Il nostro gruppo ha avanzato richiesta per un complessivo di 300.000 giornate "non lavorate".

In qualità di co-firmatari di quell'accordo (demandato dall'intesa nazionale del 16.4.2020 a firma Abi e Segreterie Nazionali) abbiamo in più occasioni chiesto conto alla Delegazione Aziendale, dei criteri utilizzati per la definizione della quantità (300.000 giornate) e della composizione dettagliata della medesima. Le risposte ricevute in proposito, a parte l'iniziale reticenza a scendere in situazioni di dettaglio, ci lasciano francamente stupiti e contrariati.

In più occasioni, la Delegazione Aziendale ha affermato che il montante delle 300.000 giornate (richiesta già avanzata e al vaglio dell'INPS) è alimentato non solo dalle assenze effettive ma anche da:

- Giornate relative a colleghi che pur in turnazione, (privi di dispositivo VPN) ma con l'obbligo della reperibilità, dal domicilio o da filiali chiuse utilizzavano i propri telefonini e PC per eseguire prestazione lavorativa.
- Giornate di sabato e domenica (tutti i week-end dal 9 marzo all'8 maggio) imputate a colleghi in turnazione che non potevano essere considerati al lavoro sia di venerdì che di lunedì con la conseguenza di non poter risultare assenti per 4 giorni consecutivi.

Nel primo caso, siamo chiaramente in presenza di giornate conteggiate, relative a lavoratori che in quanto reperibili non potevano essere considerati assenti.

Nel secondo caso, stride pensare che il terzo gruppo bancario, in barba al codice etico e morale richieda una

così spropositata quantità di giornate a rimborso, utilizzando anche il sabato e la domenica, (su personale in turnazione) nonostante su questo punto la mancanza di regolamentazione nel settore, sembrerebbe consentirlo.

Nello stesso tempo però si fanno le pulci alle giornate richieste per permessi genitoriali e ci si ostina, in un'inutile e deleteria prova di forza con il sindacato, a negare fino alla apertura delle scuole, il rinnovo di giornate di permesso non più nella disponibilità aziendale ma di spettanza dei lavoratori.

Come sostenere, per assurdo, che il proprietario di una cosa possa utilizzare la stessa previo consenso di chi l'ha venduta, avendo incassato, per giunta, un prezzo decisamente spropositato.

Tutto questo così funziona, nel gruppo del Presidente del Casl, dove si chiede ogni volta al sindacato un cambio di passo, ma ci si dimentica sovente di onorare gli impegni presi.

Quindi d'ora in poi: "no money no camel" = "pagare moneta vedere cammello". Pur essendo un detto tipicamente italiano, abbiamo cercato di renderlo "potabile" anche in inglese per maggiore chiarezza e per uniformarci allo stile dei comunicati aziendali.

Milano, 30 giugno 2020

**COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM
FABI- FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**