

Ma la procedura indicata viene applicata regolarmente e senza intoppi dalle autorità sanitarie nonché seguita e sostenuta dalle aziende a tutela della salute dei lavoratori o «qualcosa qui ancora non va», come direbbe Lucio Dalla? Il conflitto inevitabile tra utile e difesa della salute rischia di essere declinato anche in banca con la minaccia rivolta ai lavoratori: “O la borsa o la vita”. Vediamo ora perché.

Pandemia e crisi del sistema sanitario



Il Corriere del 22/10/2020 parla di «*tracciamento saltato, ritardi nell'effettuazione dei tamponi, nuove regole per l'isolamento e il ritorno in società, mancata segnalazione dei nuovi casi sul portale di Ats-Ncov cui accedono i medici di Medicina generale: tutto ricade sulle prime e ultime scialuppe di salvataggio dei cittadini, i medici di famiglia*». Secondo la testata giornalistica l'ATS non riesce più a tracciare il numero dei contatti di casi positivi a causa del boom dei contagi. Anche le colleghe e i colleghi del Gruppo Creval, alle prese con casi sospetti o conclamati di Covid 19 se ne stanno rendendo conto, con ritardi sia nella procedura di tamponamento per i casi sospetti sia, cosa

ben più grave, nei provvedimenti ritardati di quarantena dei cosiddetti contatti stretti.

Ma la colpa è da attribuire fatalisticamente solo all'impennata dei contagi? Va detto intanto che se a marzo i grandi manager erano inciampati sulle mascherine, adesso inciampano, oltre che su tamponi e tracciamenti, anche su posti letto, ventilatori e, soprattutto, sulle mancate assunzioni di personale sanitario, avvenute nei mesi scorsi solo a tempo determinato e quindi ormai venute a scadenza.

Nel suo editoriale di domenica scorsa il direttore de La Stampa ha scritto: “*Dopo il disastro di marzo-aprile dovevamo fare 3443 nuovi posti letto di terapia intensiva e 4200 di sub-intensiva, ma ne abbiamo fatti solo 1300: di chi è la colpa? Mancano all'appello 1600 ventilatori polmonari, dice il ministro Boccia: di chi è la colpa? Dovevamo assumere 81mila tra medici infermieri e operatori sanitari ma al 9 ottobre ne risultano 33857, tutti contratti a termine: di chi è la colpa?*”

In questa società, dove tutto è merce e tutto è determinato dalla circolazione del denaro, le attrezzature sanitarie e il personale ospedaliero non sono necessità prioritarie su cui far convergere gli sforzi di una produzione che è sempre più sociale, ma sono voci di spesa, merci sui cui lucrare, affari da contabilizzare in un modo di produzione anacronistico, che mette al centro le esigenze del denaro e dell'appropriazione privata. Si cerca quindi di limitare i contagi ma solo a condizione che venga preservata la produzione di profitto. La vita e il mercato entrano così in conflitto. Ma bisogna far vincere la vita.

Attività bancaria e “dumping sanitario”



La ricerca dell'utile a tutti i costi si ripercuote inevitabilmente anche nel settore bancario, uno dei cosiddetti “servizi essenziali”.

Lo smartworking, uno dei principali strumenti emergenziali connessi all'organizzazione del lavoro, spesso non viene utilizzato a difesa della salute ma solo per contenere i costi. Ecco quindi la chiusura di interi stabili, o anche di filiali quando diventano improduttive di utili o inutili doppiopioni, senza un piano industriale discusso con le OOSS a tutela dei colleghi coinvolti, con migliaia di lavoratori “costretti” al confinamento a casa. Quando invece è considerata “necessaria” l'attività in presenza per motivi commerciali, il telelavoro viene al contrario negato anche nei casi previsti dalle normative emergenziali che offrono di tanto in tanto qualche scappatoia alle aziende consentendo loro iniziative unidirezionali e

discrezionali.

Nel caso poi attuale di diffusione del contagio, caratterizzato dal caos organizzativo connesso al cosiddetto “contact tracing”, le banche, “guidate” dalla ricerca dell'utile in bilancio, in concorrenza tra loro e quindi senza una strategia generale, approfittano dei vuoti normativi e organizzativi del sistema sanitario cercando comunque

di far lavorare in presenza colleghe e colleghi che hanno avuto più o meno “contatti stretti”, “in attesa” delle decisioni delle Autorità sanitarie...

Le normative sanitarie, applicate in modo differenziato da azienda ad azienda, rischiano così di diventare uno strumento di dumping sanitario con cui le banche si fanno concorrenza tra loro, a difesa dei loro profitti.

Questo però non deve essere possibile! La salute deve venire prima di tutto. Ecco quindi alcune soluzioni che proponiamo, con il richiamo anche ad alcune normative vigenti in materia.

Quali soluzioni per la difesa della salute?



Innanzitutto in questa seconda ondata pandemica che dimostra evidenti inefficienze organizzative nel tracciamento dei contatti di casi sospetti o conclamati Covid, diventa necessario che i banchieri si assumano le loro responsabilità a difesa della salute e non solo del loro portafoglio, sviluppando un'azione coordinata a livello di settore che coinvolga RLS e Organizzazioni sindacali a tutti i livelli, da quello nazionale a quello regionale ed aziendale.

In particolare Creval deve da subito attivarsi per il contenimento della diffusione del contagio, senza nascondersi dietro le mancanze del servizio sanitario nazionale, coinvolgendo attivamente da subito congiuntamente RLS e OOSS Creval, e aggiornando le Circolari aziendali Coronavirus ferme ancora al 23 luglio 2020, ben 3 mesi fa!

Vanno da subito previsti per uffici e luoghi di lavoro procedure di sanificazione diffuse anche preventive, installazione di schermi protettivi per chiunque sia a prolungato contatto con clienti e colleghi in spazi ristretti, verifica attenta e pulizia approfondita di tutti i sistemi di ricambio dell'aria, utilizzo diffuso DPI distribuendo mascherine FFP2 e gel igienizzante senza ritardi nelle forniture e distanziamento sociale costantemente verificato. I colleghi anche solo a contatto con casi sospetti vanno tutelati e non mandati allo sbaraglio a lavorare nelle agenzie, predisponendo tamponi per tutti i colleghi coinvolti nel tracciamento anche indiretto.

Le banche devono aprire i cordoni della borsa anche perché, con i circa 300 miliardi di euro di aiuti europei, una quota sarà anche destinata alla tutela della salute.

Quindi non ci sono scuse: I SOLDI CI SONO!

Invitiamo comunque colleghe e colleghi, appena sono a conoscenza di avere avuto contatti negli ultimi 14 giorni anche con casi sospetti o conclamati di Covid-19, di contattare il proprio medico di base con la massima urgenza, tenendo costantemente informati RLS e RSA su tutti gli sviluppi.

Inoltre lo smartworking deve diventare uno strumento organizzativo di contenimento del contagio diffuso anche nella rete commerciale, con rotazione in presenza di gruppi prefissati di colleghe e colleghi, proprio per prevenire e contenere la diffusione del contagio che in questi giorni sta accelerando, concordando i relativi protocolli applicativi con le OOSS. Diversamente si rischia il moltiplicarsi di prescrizioni mediche con relative assenze per malattia, anche in casi di colleghi in salute, che impedirebbe di lavorare in qualsiasi forma, anche con il telelavoro.

LA SALUTE PRIMA DI TUTTO!

Anche a questo riguardo ricordiamo alcune recenti normative riguardanti alcune precise categorie di lavoratori.

Previsioni per lavoratori fragili

Art. 26 del D.L. n. 104/2020 conv. nella legge n. 126/2020 del 13 ottobre 2020



A far data dal 16 ottobre 2020 i lavoratori in possesso dei requisiti di lavoratore fragile, possono essere adibiti fino al 31 dicembre 2020 ad attività da espletare in modalità agile o, in difetto, a specifiche attività di formazione professionale anche da remoto, salvo proroga indotta dalla situazione sanitaria che sarà in essere a dicembre 2020. La previsione di adibire il lavoratore fragile ad attività di formazione professionale da remoto riteniamo sia da applicare laddove non possa trovare applicazione la modalità di lavoro agile.

Si ricorda che per lavoratori fragili si intendono coloro ai quali sia stata rilasciata dalle competenti Autorità medico legali una certificazione attestante:

- una condizione di rischio derivante da esiti di patologie oncologiche;
- una condizione di rischio derivante da immunodepressione;
- necessità di effettuare terapie salvavita connesse ai due precedenti stati patologici.

Previsioni lavoro agile per genitori con figli disabili

Art. 21 ter del D.L. n. 104/2020 conv. nella legge n. 126/2020 del 13 ottobre 2020.



Fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio in situazione di disabilità grave, riconosciuta dalla L.104/92, hanno diritto allo svolgimento lavorativo in modalità agile, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività non richieda la presenza fisica.

Rimangono salvi i congedi già previsti per gestire figli o parenti stretti in condizioni di disabilità grave ex Legge 104 art 3 comma 3.

Previsioni per lavoro agile e congedo straordinario a genitori con figli in quarantena

Art. 21 bis del D.L. n. 104/2020 conv. nella legge n. 126/2020 del 13 ottobre 2020



L'articolo 21 bis dispone che, fino al 31 dicembre 2020, il genitore lavoratore dipendente possa svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per tutto il periodo di quarantena del figlio minore di 14 anni convivente, disposto dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli

sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alle previsioni sopra previste uno dei due genitori potrà beneficiare del congedo straordinario con corresponsione tramite INPS di una indennità pari al 50% della retribuzione, alternativamente all'altro, salvo che questi non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo delle misure di lavoro agile. Il congedo non può comunque essere richiesto laddove il coniuge non svolga alcuna attività lavorativa.

In tutti i casi sopra previsti, va verificato e controllato sia il rifiuto da parte dell'Azienda a riconoscere il lavoro agile – per questo è necessario sviluppare un tavolo di confronto con RLS e OOSS a tutti i livelli – così come la corresponsione del 50% del congedo straordinario va sensibilmente ritoccata alla luce anche dei fondi europei in arrivo. I SOLDI CI SONO deve valere anche per le giornate di solidarietà, rimborsate oggi al 60% con ulteriori limiti mensili paragonabili alla cassa integrazione, e che potrebbero essere impiegate in possibili lockdown anche locali. Anche in questi casi i limiti percentuali di indennizzo devono arrivare almeno al 90%

Ti invitiamo a rimanere collegato al tuo RLS/RSA sul territorio, con tue info, considerazioni e proposte per un'azione comune a difesa dei nostri interessi, in questo caso specialmente a difesa della nostra salute.

SEGUICI SUL SITO DELLA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL

<https://www.fisac-cgil.it/category/banche/gruppo-creval>

***ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL
NEL GRUPPO CREVAL***