

MISURE STRAORDINARIE PER UN'EMERGENZA STRAORDINARIA

Posted on 11 Marzo 2020



In questa fase di continua, eccezionale emergenza, in cui il susseguirsi di provvedimenti confusionari e, a volte, contraddittori, da parte del Governo non aiuta certo ad orientarsi nella gestione delle esigenze familiari e lavorative di lavoratori ed imprese, **i Coordinamenti di Gruppo di BNL proseguono nel loro serrato confronto con la Banca e, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Industriali, nel comitato di crisi.**

In attesa della risposta del governo alle richieste delle Regioni Lombardia e Veneto, appena

ufficializzate (mentre questo comunicato viene redatto), anche in BNL la crisi richiede misure atte a limitare le possibilità di diffusione del contagio.

Registriamo, seppur in ritardo rispetto all'inizio dell'emergenza ed alle nostre richieste, importanti passi avanti nelle misure adottate, che già da due settimane queste Organizzazioni chiedono con forza:

- Smart Working (o permessi retribuiti in caso di impossibilità di accesso allo SW) per colleghe in stato di gravidanza, per colleghi immunodepressi, e nei casi di patologie croniche;
- Regolamentazione del flusso della clientela nelle filiali;
- Estensione dello Smart Working a tutte le attività, comprese quelle di Rete Commerciale, tra cui i Poli Direct;
- Distribuzione di gel disinfettante anche nelle filiali oltre che nelle grandi sedi.

In merito a tali misure, la cui adozione apprezziamo, riteniamo però improcrastinabili ulteriori passi avanti, tra cui l'apertura dello **Smart Working anche ai CRSC**, misura su cui abbiamo rassicurazioni da parte della Banca che al più presto sarà resa possibile.

Reputiamo, inoltre, **insufficiente la concessione di 2 giorni al mese di Smart Working per le filiali**: bisogna intensificare e questo sarà possibile anche attraverso nuovi importanti interventi sull'operatività delle filiali.

Riteniamo, infatti, in linea con quanto richiesto dalle Segreterie Generali, che **l'operatività delle filiali debba essere limitata esclusivamente al servizio pubblico essenziale**, escludendo, quindi, in questa fase, la consulenza ed altre occasioni di contatto col pubblico che non siano del tutto indispensabili.

Purtroppo, continuiamo a registrare incomprensibili richiami alla produzione ed episodiche pressioni commerciali, ancor più indebite in questa fase.

È indispensabile, secondo queste Organizzazioni Sindacali, anche in ottemperanza alle previsioni dell'art. 1 del DPCM dell'8 marzo (esteso a tutta Italia col successivo DPCM), in questa fase limitare la mobilità anche di quei ruoli, quali ad esempio controllori e ROG, così come risulta incoerente rivolgere inviti alla clientela a recarsi nelle filiali.

Richiediamo, inoltre, **un'opera straordinaria di intensificazione delle pulizie e di igienizzazione di tutte le filiali**, anche intervenendo sulle condizioni contrattuali degli appalti vigenti.

È necessario accelerare la **distribuzione di gel nelle zone a più alto contagio e prevedere la distribuzione di kit protettivi** (gel igienizzante, guanti monouso, mascherine chirurgiche) **in tutta Italia**.

Ci appare doveroso, poi, **sospendere le rate delle rette degli asili nido aziendali** delle sedi di Orizzonte Europa e di Aldobrandeschi.

Infine, resta ancora la nostra richiesta, che ribadiamo con forza e che risulta solo parzialmente accolta proprio nel momento in cui scriviamo, di **riconoscere permessi retribuiti a chi ha figli in età scolare**: abbiamo uno strumento aziendale, creato con il contributo di queste Organizzazioni Sindacali, alimentato con le ore di permesso di colleghe, colleghi e dell'azienda, quale la **"Banca del Tempo solidale"**, in cui tutti noi abbiamo creduto e continuiamo a credere. È il momento di farvi ricorso, in maniera eccezionale e massiva.

I colleghi con figli in età scolare, che non sono destinatari dello Smart Working e sono costretti a casa, devono poter fruire di permessi attingendo a questo prezioso strumento.

Su questo, ora, ci aspettiamo una risposta immediata e il **ricorso alla Banca del tempo solidale dovrà convivere con eventuali provvedimenti governativi** in termini di congedi (parzialmente retribuiti) o di voucher baby sitter.

Consideriamo positivo il fatto che, nel frattempo, sia stata, anche se solo parzialmente, accolta questa nostra istanza, riconoscendo la possibilità di ricorrere a tali permessi ai genitori single di bambini fino ai 14 anni e di genitori con figli minorenni disabili ai sensi della l. 104/1992, ma ribadiamo la necessità di estenderli a tutti i lavoratori con figli in età scolare.

Siamo convinti che se la nostra intera comunità aziendale, come ha saputo fare in diverse ma pur gravi fasi critiche in passato, farà fronte comune onorando ancora una volta la storia di BNL, usciremo dall'emergenza e potremo nuovamente guardare al futuro.

Il Sindacato, attraverso tutte le sue articolazioni è attento e vigile su tutti i territori e, seppur le limitazioni in termini di mobilità, consigliano di limitare in questa fase il nostro consueto presidio fisico tra le filiali, i nostri referenti sui territori sono sempre raggiungibili per ogni tipo di segnalazione e necessità di chiarimento.

[Scarica il Comunicato Ufficiale](#)