



Rappresentanze Sindacali Aziendali Cassa di Risparmio di Volterra

A tutti i colleghi

Volterra, 20 Marzo 2020

Desideriamo informarvi che lo scorso 17 Marzo 2020 si è svolta in video conferenza una riunione inerente l'emergenza sanitaria COVID-19 a cui erano presenti i seguenti soggetti: Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile Area Organizzazione, Responsabile Ufficio Personale, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Organizzazioni Sindacali Aziendali FABI - Fisac CGIL - First CISL e Uilca UIL.

Per prima cosa abbiamo voluto sottolineare come l'Azienda abbia convocato i Sindacati con notevole ritardo, nonostante le ripetute sollecitazioni in tal senso a partire dal 27 Febbraio 2020.

Anzi, ci preme evidenziare che, come emerso nel corso della video conferenza, la Cassa ci ha convocato perché obbligata a farlo dalle previsioni dei decreti legge e del protocollo sindacale nazionale del 14.3.2020

La maggior parte della video conferenza è stata impiegata dal RSPP per la descrizione ed elencazione delle misure fino ad oggi messe in campo dalla Cassa per contenere la diffusione del COVID 19 ed all'illustrazione di un documento unico in sono state riportate in modo organico.

Questo documento è stato denominato "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.*" e pubblicato dalla Cassa in data 18/3.

Tale protocollo riporta nel titolo il termine "condiviso" nonostante non sia stata richiesta nessuna firma al Sindacato; infatti nella video conferenza la Direzione della Cassa si è limitata ad illustrare alle OOSS e agli RLS il testo del Protocollo che riporta tra l'altro, i provvedimenti messi in atto dalla Cassa fino ad oggi per contrastare la diffusione del COVID 19.

Nel documento è riportato che la Cassa ha costituito un Comitato di Crisi aziendale, costituito da Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile dell'Area Organizzazione, Responsabile dell'Ufficio Personale, Responsabile del Servizio e Prevenzione e Protezione, Medico Competente. Il Sindacato ne è escluso.

Comunque i nuovi provvedimenti/aggiornamenti presi tempo per tempo dal Comitato di Crisi, confluiranno in questo documento previa partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e consultazione preventiva degli RLS.

Le OOSS, hanno chiesto ed ottenuto di integrare il testo con una "clausola" che rimandi all'accordo sindacati-imprese del 14.3.2020 per le parti non riportate nel Protocollo e che ogni aggiornamento dello stesso avvenga con la "preventiva" consultazione degli RLS

Quindi l'unica novità riportata nel testo è rappresentata dalla esplicita previsione che ogni futura variazione del Protocollo non dovrà limitarsi ad una mera illustrazione degli aggiornamenti, ma dovrà essere frutto di una consultazione preventiva con RLS e di una partecipazione delle OO.SS.

Sono state poi poste all'attenzione del Comitato diverse tematiche:

Operatività:

Le OO.SS. hanno riportato alla Direzione che in molti casi i clienti che non possono andare in filiale e che non hanno l'applicativo H.B. pretendono di disporre operazioni tramite telefono o mail non certificata soprattutto per quanto riguarda la stipula dei contratti, la disposizione di ordine di bonifico, la disposizione di pagamenti ri.ba., di ricarica delle carte prepagate o nella compravendita di strumenti finanziari.

La Direzione Generale ha confermato che le norme operative non sono cambiate e che non è possibile operare in deroga alle disposizioni in essere. Qualsiasi disposizione impartita con modalità NON CONFORME alle normative aziendali non deve essere eseguita. Quindi il cliente può operare a distanza ESCLUSIVAMENTE mediante l'utilizzo di HOME BANKING o tramite PEC.

Ferie/permessi:

Le OO.SS. hanno presentato le seguenti richieste:

1. La possibilità di riconoscere permessi retribuiti ad hoc da utilizzarsi in aggiunta a quelli contrattualmente previsti (ferie, rbo, permessi ex festività sopresse, permesso riduzione orario) in analogia a quanto fatto da molti altri Istituti di credito, (Banca Intesa, per esempio, ha concesso 6 giorni di ferie aggiuntivi a quelli previsti dal CCNL);
2. La possibilità di riconoscere permessi retribuiti anche nel caso in cui l'utilizzo degli istituti contrattuali (ferie, rbo, permessi ex festività sopresse, permesso riduzione orario) nell'ambito della turnazione produca un intaccamento delle spettanze annuali contrattualmente previste;
3. La possibilità di una limitazione delle operazioni da effettuare al pubblico, consentendo le sole operatività di servizio pubblico essenziale;
4. L'apertura della trattativa per raggiungere un accordo collettivo sul lavoro agile (smart working);
5. La possibilità di fruire della formazione a distanza da casa nei giorni di assenza dal lavoro mantenendo così la piena retribuzione senza intaccare le spettanze annuali di ferie/permessi etc etc;

Relativamente ai punti 1- 2 - 3 e 4 la Direzione ha dato la propria disponibilità a convocare nel breve un tavolo sindacale in materia; nel merito del punto 5 ha riferito che tale possibilità è esplicitamente prevista dal Protocollo.

Decreto Cura Italia:

Le OO.SS. Hanno presentato la seguente richiesta:

- fornire rapidamente e chiare istruzioni sulle modalità operative che i lavoratori dovranno effettuare per avere accesso agli istituti previsti dal Decreto "Cura Italia" (congedi speciali retribuiti, bonus baby sitter, implementazione dei permessi per la 104, etc etc).

Nel merito ci è stato risposto che per poter dare chiare istruzioni ai colleghi sarà necessario attendere che l'INPS dirami le istruzioni operative alle aziende dopo la pubblicazione del Decreto in Gazzetta Ufficiale.

Il Direttore Generale ci riferito che nel frattempo, il dipendente potrà prendere ferie come temporaneo giustificativo di assenza e ci ha assicurato che poi, appena possibile, le ferie verranno modificate negli istituti previsti da Decreto "Cura Italia".

Inoltre le OO.SS. hanno inoltre richiesto:

- di estendere l'applicazione dello smart work a tutti i casi in cui può essere applicato, tanto in sede quanto in rete;
- di pubblicare un "decalogo" delle operazioni indispensabili ed indifferibili tali per cui è consentito ai clienti di recarsi in banca; sull'esempio di altri Istituti di Credito;
- di valutare la possibilità di prorogare la scadenza per il trasferimento a PreviBank;
- di valutare, in assenza di ulteriori provvedimenti a livello nazionale, la chiusura delle filiali il Martedì e il Giovedì;
- di informare i Responsabili degli uffici della sede che richiedere la fruizione di ferie, anche pregresse, a chi lavora in smart working, non è previsto dalla normativa aziendale ed è addirittura esclusa da una nota specifica del Governo;
- di porre in essere misure specifiche per i lavoratori che presentano patologie croniche riconosciute dal SSN.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA UIL