



Rappresentanze sindacali aziendali
Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

Volterra, 01/04/2020

Turnazione, ferie, smart working e attività commerciale.

Come noto la diffusione del virus COVID 19 in ambito mondiale è ogni giorno più ampia e la principale misura individuata dalla comunità scientifica per contenere e contrastare il contagio è rappresentata dal limitare il più possibile il contatto sociale e gli assembramenti. Per questo il Governo ha progressivamente attuato Decreti Legge per mettere in campo tutte quelle misure restrittive sintetizzate nell'espressione lessicale **#IORESTOACASA** per limitare la diffusione del virus.

Inoltre in relazione all'emergenza COVID 19 nei luoghi di lavoro sono stati siglati due accordi: il primo tra Sindacati – Governo - Imprese, in data 14 marzo 2020 e successivi aggiornamenti, il secondo tra ABI e Segreterie nazionali dei Sindacati scriventi, in data 16 Marzo 2020 e successivi aggiornamenti.

Probabilmente qualche Dirigente e qualche Titolare della CRVolterra, non riconosce l'autorevolezza della comunità scientifica tanto meno l'autorità dello Stato e la rappresentanza delle Parti Sociali.

Ci risulta infatti che, in varie occasioni, si continua a proporre ai colleghi di prendere appuntamenti con la clientela per farla venire in filiale in modo da *“cogliere le opportunità commerciali che ci offre questo difficile momento”*.

Tralasciando la valutazione di queste affermazioni dal punto di vista etico, che qualificano coloro che le esprimono, ci preme invece pretendere il rispetto della Legge e dei Protocolli.

Infatti nei DPCM e nei Protocolli si stabilisce chiaramente che le operazioni bancarie devono essere dirottate su strumenti che consentono l'accesso ai servizi bancari da remoto, come l'Home Banking, l'utilizzo degli ATM e che in filiale ci si deve limitare a quelle strettamente necessarie, inderogabili e urgenti ed esclusivamente su appuntamento.

Infatti nel protocollo 16 marzo 2020 ABI e Sindacati stabiliscono che si *“privilegiano inoltre i canali remoti per lo svolgimento dell'attività commerciale verso la clientela riservando alle filiali le attività essenziali di assistenza alla clientela”*;

Mentre tutto quello sopra riportato sembra imputabile solamente ad un *“volo pindarico”* di singole persone, ben più grave è la disposizione emanata il 26 marzo 2020 con la newsletter *“Gestione emergenza coronavirus “Prosecuzione della programmazione di turnazione”*.

La materia dell'utilizzo delle ferie come misura obbligatoria in caso di riduzione o la sospensione dell'attività e infatti a nostro avviso da considerarsi nella disponibilità delle Parti collettive e quindi da affrontare nell'ambito di un confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori. .

Sullo specifico punto dell'utilizzo obbligatorio di ferie, banca ore, ecc. è infatti intervenuto il "Protocollo condiviso" tra ABI e OO.SS. nazionali di categoria, sottoscritto il 16 marzo, che dichiara che *"in merito alle assenze dal servizio correlate alle diverse misure adottate per contrastare la diffusione del virus COVID-19, le Parti si confronteranno alla luce del nuovo quadro legislativo di riferimento sulle misure a sostegno del lavoro, impegnandosi a ricorrere prioritariamente a tutti gli strumenti che verranno messi a disposizione (ammortizzatori sociali, congedi, etc.) e alla bilateralità di settore ed aziendale/di gruppo, e a soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori e salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione di ferie relativa all'anno in corso. Le Parti esamineranno altresì eventuali ulteriori conseguenze sul rapporto di lavoro derivanti dalle predette misure"*.

L'uso delle ferie "forzose" come misura collettiva per fronteggiare la riduzione o la sospensione dell'attività è quindi uno strumento di fatto parificato all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, l'equiparazione di tali strumenti per far fronte all'emergenza in corso ne implica la conseguenza che entrambi devono essere adottati passando dal confronto con le parti sociali.

La Cassa dispone poi che *"per quanto riguarda i lavoratori collocati in smart working è richiesto ai Responsabili delle unità operative di assegnare loro congrui periodi di riposo con utilizzo delle agibilità contrattuali (ferie/permessi) nel periodo 01/04/2020 – 24/04/2020, subordinatamente – comunque – alla valutazione circa la capacità dell'unità operativa di continuare ad offrire i propri servizi"*.

Invece le norme di legge, a partire dal DPCM 11 marzo 2020, poi recepite dal Protocollo 14 marzo 2020 dispongono due cose:

- prioritariamente che *"sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità' di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza"*; il lavoro agile si configura quindi come prioritaria forma di prosecuzione e svolgimento dell'attività lavorativa che lavorando da casa, consente di ridurre il rischio di contagio avendo eliminato il contatto diretto tra lavoratori.
- successivamente, nei casi esclusi dal suddetto massimo utilizzo del lavoro agile dispone di *"incentivare le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva"* per ridurre anche in questi casi, restando a casa in ferie, il rischio di contagio e le occasioni di contatto tra lavoratori

Dobbiamo sempre tener presente che tutti i provvedimenti governativi sono stati presi CON LO SCOPO PRIMARIO DELLA TUTELA DELLA SALUTE PUBBLICA.

Per coniugare il contenimento del contatto sociale, come fattore di riduzione del rischio del contagio da COVID 19, sono state disposte due soluzioni: con la prosecuzione ove possibile dell'attività lavorativa (attraverso il lavoro agile) ovvero con la retribuzione (utilizzando ferie, permessi, congedi etc etc) dove il lavoro agile non è applicabile o applicato.

Pertanto, dalle attuali norme si deduce che l'incentivazione alla fruizione "forzosa" delle ferie, permessi, congedi etc etc non riguarda gli smart worker. Cerchiamo di fare chiarezza:

Gli smart worker non possono andare ferie in questa situazione di emergenza? Possono andare in ferie solo in due casi:

- 1) se nel piano ferie annuale sono già state programmate in questo periodo;
- 2) se il lavoratore e azienda concordano una modifica condivisa del piano ferie medesimo.

Quindi la newsletter aziendale mette i Responsabili e i lavoratori in smart working in un ciclo vizioso in quanto viene chiesto ai primi di assegnare ai secondi qualcosa che per legge (e per contratto) non può essere assegnato ma solo eventualmente condiviso.

Infatti ammesso ma non concesso che la ratio della disposizione aziendale fosse quella di far consumare agli smart worker una parte delle ferie annuali maturate per “solidarietà mutualistica” nei confronti di chi continua a lavorare presso l’unità produttiva di appartenenza, deve essere chiaro che questa strada può essere percorsa solo e soltanto tramite una precisa scelta di libera coscienza del singolo smart worker e non può essere imposta da disposizione aziendale, rimane infatti sempre il massimo riferimento del CCNL come previsto e sottolineato dalla normativa che prevede, fra l’altro, prima di ogni iniziativa aziendale in merito, il consenso sindacale (previa consultazione).

Occorre anche precisare che, per non creare storture tra sede e rete, tra smart worker e non, che diventerebbero difficilmente comprensibili e giustificabili, è necessario che l’Azienda concordi con i Sindacati le opportune misure per conciliare in questo particolare frangente le priorità relative all’emergenza (tutela della salute pubblica e dei lavoratori) con quelle dell’azienda.

Pertanto, PREMESSO CHE LA PRIORITA’ E’ LA SALVAGUARDIA DELLA SALUTE (e non delle ferie) proponiamo di:

- avviare un confronto per disciplinare in modo equo e ragionevole l’uso delle ferie come misura obbligatoria, laddove non applicabile il lavoro agile, per far fronte alle turnazioni imposte dall’emergenza in corso.
- salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione annuale delle ferie dei lavoratori sottoposti a turnazione in tutti i casi in cui fossero esaurite le ferie ed i premessi residui degli anni passati, anche attraverso la concessione di permessi retribuiti così come avviene in altri istituti di ogni dimensione e territorialità;
- massimizzare il numero delle postazioni in lavoro agile in sede e nelle filiali: 60/70 lavoratori in smart working su un totale di 480 dipendenti rappresenta un rapporto ancora troppo basso anche alla luce di quanto sta avvenendo in altre realtà bancarie. La CRViterbo di fatto si è limitata a concedere lo smart working ad un gruppo di colleghi prevalentemente riconducibili alla Business Continuity. Si può e si deve fare di più.
- turnazione equa (per equa si intende che tutti si devono stare a casa per gli stessi giorni) di tutto il personale a cui lo smart working non è applicabile o applicato; garantire a tutti gli altri la possibilità di astenersi dal lavoro attraverso l’utilizzo delle proprie spettanze contrattuali, a partire dai residui di ferie e permessi non fruiti al 31.12.2019, incentivando le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva”
- salvaguardare, per quanto possibile, la dotazione annuale delle ferie dei lavoratori sottoposti a turnazione in tutti i casi in cui fossero esaurite le ferie ed i premessi residui degli anni passati, anche attraverso la concessione di permessi retribuiti così come avviene negli altri istituti di ogni dimensione e territorialità;
- riconoscere permessi retribuiti per le giornate di Sabato non lavorate a causa della chiusura delle Filiali interessate;
- condividere un piano emergenziale di fruizione delle ferie di tipo solidaristico degli smart worker che preveda il loro esplicito consenso;

- **pretendere che le ferie programmate nel periodo di emergenza (cioè fino al 31 luglio 2020) siano pienamente effettuate e consumate.**

Una altra anomalia che sta emergendo sia in rete che in sede: mentre in un primo tempo i colleghi non volevano andare in ferie per mille ragioni, adesso invece, al momento di andare in ferie come previsto dal piano di turnazioni, non possono più farlo in quanto il personale presente nelle filiali oltre ad essere ridotto precauzionalmente al minimo indispensabile anche in conseguenza di congedi straordinari, turnazione ferie, lavoro agile e malattia, sottoponendo quindi i lavoratori restanti ad una presenza continua e ad una minore turnazione di altri con conseguente aggravio del rischio per chi resta sul posto di lavoro. Questo per richiamare l'attenzione della Direzione ad un intervento più diretto e determinato nella gestione delle turnazione, senza scaricare le incombenze sempre sui Responsabili.

Infine sottolineiamo che in CRVolterra le Organizzazioni Sindacali e gli Rls, NON fanno parte del “Comitato di Crisi” indetto dall'Azienda al contrario di quanto avviene nella maggior parte delle banche.

FIRST CISL

FISAC CGIL

FABI