



MISURE EMERGENZIALI E CONTROLLO GREEN PASS: TRA INCERTEZZE E SOLUZIONI INCOMPLETE

L'evoluzione della pandemia e le conseguenti evoluzioni legislative apportate di recente hanno visto l'aggiornamento della cornice normativa nel settore con un nuovo protocollo definito a livello nazionale nei giorni scorsi.

In quest'ambito è stato anche riconosciuto e riaffermato come la discussione e l'individuazione di soluzioni operative dettagliate siano da ricercare all'interno dei tavoli dei Gruppi, dove il confronto tecnico tra le funzioni preposte alla Sicurezza e gli RLS va integrato poi sul piano politico.

L'incontro del 3 febbraio è stata l'occasione per confrontarsi su questo aspetto e ribadire alla Delegazione Datoriale come sia necessario affrontare la questione distinguendo tre ambiti di intervento: sanitario, organizzativo, e gli effetti sul clima aziendale, con un ulteriore focus sull'avvio del controllo del green pass alla clientela.

A **livello sanitario**, anche all'interno del nostro Gruppo abbiamo assistito ad una rapida e forte crescita di contagi e quarantene, con rilevazioni che nelle ultime settimane hanno raggiunto numeriche mai toccate in precedenza, in coerenza con la situazione generale, portando anche alla chiusura di alcune UOG.

Per questo è stata richiesta la limitazione del numero di clienti nei locali, a prescindere dal colore delle zone (che potrebbe anche essere eliminato a breve a livello governativo). Questa misura, unita ad una concessione più snella dello smart working anche in Rete, consentirebbe all'ampia platea di colleghi, AC e Family, che non ha ancora accesso allo SW, di gestire eventuali ritardi nel rientro o quarantene, anche tramite un maggiore utilizzo dell'easy learning, **può soddisfare le esigenze evidenziate nel verbale firmato con ABI ed al contempo contenere maggiormente i rischi di contagio in questa fase della pandemia.**

È stata anche richiesta una maggior attenzione alle pulizie dei locali, per le quali è necessario aumentare il tempo dedicato alle stesse.

Sul versante **organizzativo**, si sono ripresentate criticità già vissute in passato, amplificate ulteriormente dall'aumento di contagi e quarantene.

La gestione di questo ciclone sanitario richiede urgentemente un potenziamento delle funzioni del Medico Aziendale e un supporto agli HR manager per velocizzare le autorizzazioni al rientro.

I tempi per l'analisi delle pratiche di rientro si sono dilatati in maniera eccessiva, e a questo si è aggiunta una disomogenea applicazione delle causali di assenza applicate in attesa dell'autorizzazione.

Se da un lato la cautela è comprensibile, dall'altro **non è tollerabile che il ritardo burocratico ricada in capo ai colleghi con richieste inopportune di inserimento di ferie e banca ore, per cui invitiamo a concedere anche forme di permesso retribuito a fronte di ritardi nell'autorizzazione di rientro al lavoro.**

Tutto questo in contraddizione con un Decreto che invita le Aziende a ricorrere allo smart working, e con uno strumento come l'easy learning che può anche essere integrato con ulteriori giornate di formazione a distanza come è già stato fatto in passato.

Passando al **clima aziendale**, con centinaia di assenze, alti rischi sanitari, organici ridotti, il Commerciale in buona parte continua a ignorare la realtà, premendo come se

nulla fosse, con riunioni, messaggi, comparazioni e tutti i “soliti” strumenti pressori, quasi si dovesse raccogliere oggi e subito il massimo, prima che arrivino le possibili difficoltà dovute dall’integrazione con Creval.

La situazione coinvolge tutto il Retail, compreso il canale dei **Consulenti Finanziari**, dove le pressioni sono salite oltre il livello di guardia, i budget sono stati aumentati, e sembra venire applicata una logica di vendita di prodotto nel breve termine che mal si concilia con le esigenze e i tempi di quello che dovrebbe essere un servizio di qualità di consulenza di portafoglio.

A questo si aggiungono processi amministrativi e autorizzativi sempre più complicati e macchinosi che vanno nella direzione opposta di quella semplificazione digitale che dovrebbe caratterizzare il Canale.

Purtroppo questo scenario sembra tradursi in un aumento di dimissioni o rinunce al ruolo, elementi su cui è necessario riflettere.

Abbiamo quindi richiesto con forza alla controparte un intervento che ponga le basi per una gestione positiva del tema all’interno del Gruppo, e che sospenda condotte manageriali INACCETTABILI e che bypassano perfino iniziative promosse dalla stessa azienda, come la Carta del Rispetto.

È stata inoltre affrontata la questione del **controllo del Green Pass** alla clientela, tematica complessa e condizionata dalle tempistiche della politica e dagli esiti del confronto Segreterie Nazionali-ABI, che hanno portato a gestire le indicazioni operative a ridosso del 1° febbraio, data di inizio degli obblighi di verifica.

Il nostro Gruppo ha deciso di non limitarsi al controllo a campione, adottando un controllo completo, scegliendo una strada di miglior tutela.

Ma anche in questo caso le scelte devono essere sostenute da processi organizzativi adeguati, istruzioni operative chiare, senza affidarsi al senso di responsabilità o alla buona volontà di chi le deve applicare.

Le OO.SS. hanno richiesto di intervenire in tempi celeri, implementando le stringatissime disposizioni operative che sono state impartite venerdì scorso, specificando meglio come affrontare determinate situazioni anche tramite FAQ che aiutino i colleghi nel capire come agire correttamente.

Per semplificare il controllo ed alleggerire le incombenze dei lavoratori sono state suggerite soluzioni adottate nel settore e non solo, come l’utilizzo di personale di Società esterne (attualmente già in essere in circa 50 filiali), il ricorso a macchine certificatrici che rilasciano uno scontrino da consegnare al Personale della filiale oppure una dotazione supplementare di telefoni a disposizione di chi opera nell’unità organizzativa da utilizzare per i controlli.

Come confermato dalle funzioni aziendali, i lavoratori che non possiedono strumenti aziendali per il controllo del green pass non hanno alcun obbligo di utilizzare quelli personali, pertanto, in assenza di strumentazione idonea nella UOG, dovrà essere il datore di lavoro, valutata la situazione oggettiva, a mettere a disposizione gli strumenti per la verifica.

Riguardo al contenuto dell’ultima comunicazione aziendale sulla gestione dei “casi critici” di clienti non disponibili a sottoporsi alla verifica, viene previsto il contatto con la Centrale Operativa o le forze dell’ordine. Una previsione che dovrebbe essere meglio dettagliata dal punto di vista operativo per evitare comportamenti e incomprensioni di qualunque tipo con la clientela.

Nel complesso sono tutte soluzioni di buon senso utili anche a scongiurare il più possibile il rischio di situazioni di tensione con la clientela su un tema che è risultato divisivo nel Paese, che ha scaldato gli animi e che ha portato addirittura a divisioni ideologiche.

Crediamo sia necessario, oltre ad un potenziamento delle misure organizzative in linea col percorso intrapreso dal Gruppo negli ultimi due anni, anche un cambio di passo a livello comunicativo: è infatti indispensabile che siano fornite indicazioni chiare, complete e trasparenti ai colleghi, che non lascino zone d'ombra, e mettano tutti nelle condizioni di sapere cosa fare e come farlo.

Da ultimo abbiamo chiesto all'Azienda come intende comportarsi rispetto ai colleghi over 50 con obbligo del Green Pass a partire dal prossimo 15 febbraio che nel frattempo abbiano eventualmente avanzato richiesta di SW, sollecitando una risposta celere.

Parma, 7 febbraio 2022

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca – Unisin