



LA TEORIA E LA REALTA': UN QUADRO A DUE FACCE

A pochi giorni da quello che sarà l'anniversario di un anno vissuto nel pieno della pandemia, il confronto di tavolo dell'11 febbraio u.s., incentrato su soluzioni e risposte organizzative all'emergenza sanitaria, ha analizzato l'ultima fase della stessa, facendo emergere **nuovi problemi e vecchi difetti**.

Appare evidente che l'attuale impiego dello **smart working**, che si è rivelato nella pratica un lavoro da remoto utilizzato come strumento emergenziale, continui a presentare criticità che necessitano di correttivi incisivi.

Nelle Direzioni Centrali sono aumentati i carichi di lavoro e contemporaneamente calati gli straordinari registrati, che invece rappresentano un fenomeno chiaramente esistente, che limitano l'esercizio del diritto alla disconnessione e generano un bilanciamento vita-lavoro sempre traballante.

Nella Rete Commerciale è invece necessario recuperare il ricorso allo strumento proprio per continuare a limitare i rischi di contagio, anche ricorrendo all'impiego delle Risorse per attività compatibili con le loro competenze (ad esempio, implementando temporaneamente task force operative), e continuando l'approvvigionamento dei PC necessari.

Si tratta di una misura organizzativa che nella prima fase della pandemia è stata prima adottata con apprezzabile sforzo e che ha consentito di diradare la presenza fisica nei punti vendita, ma che è stata rapidamente accantonata perché considerata dall'azienda inefficace sul fronte commerciale.

La delegazione datoriale ha di contro presentato alle OO.SS. il **nuovo progetto sperimentale** che coinvolgerà una sorta di macro gruppo di lavoro costituito da 175 colleghi (25 di Direzione Regionale e 150 appartenenti a 23 Unità Organizzative) della DR Piacenza-Lombardia Sud, che saranno chiamati a testare nuovamente sul campo per qualche mese lo smart working in Rete.

L'adesione, ancorché sperimentale, non potrà che essere su base volontaria come previsto nello spirito dell'accordo di Gruppo sullo smart working.

Pur trattandosi di un progetto interessante e meritevole di un confronto continuativo e partecipato nei mesi a venire, si tratta di un piano focalizzato su una realtà post emergenziale, e che quindi non produrrà particolari benefici nell'immediato a livello di contenimento delle presenze fisiche in Rete.

È emersa nuovamente una percezione notevolmente difforme tra le parti rispetto a criticità generate da storture organizzative che da troppo tempo caratterizzano la gestione del periodo pandemico, **generando sempre più distanti visioni tra quella che potremmo chiamare "la teoria dichiarata dall'azienda", rispetto a quella che è la realtà vissuta dai colleghi nella loro quotidianità lavorativa**.

Un periodo emergenziale in cui non è stata concessa **nessuna tregua sul fronte commerciale**, né sui comportamenti comunicativi, come ampiamente dimostrato dai continui e numerosissimi interventi della Commissione Politiche Commerciali.

Sempre in bilico tra la teoria enunciata e la pratica applicata, dobbiamo denunciare anche la recente iniziativa aziendale che ha riguardato alcuni **lavoratori fragili** ai quali è stata fatta richiesta di rientro al lavoro che in più di un'occasione ha visto tentativi di

rovesciamento dei ruoli di proponente e destinatario della richiesta stessa tramite forme comunicative che riteniamo necessitino di una pronta correzione.

Permangono, inoltre, le irrisolte tempistiche dilatate del **rientro da malattia**, il cui tempo medio risulta all'azienda nella norma (una giornata), ma di fatto è ben più dilatato a causa della notevole mole di certificazioni da processare da parte del medico aziendale. Tutto questo crea notevoli difficoltà organizzative con conseguenti richieste forzate di utilizzo di giustificativi come ferie e banca ore, anziché autorizzare smart working o easy learning, anche per portare avanti un piano formativo che nella quotidianità è oggetto di continue sollecitazioni.

Esistono poi casi di colleghi positivi da 21 giorni, il cui rientro viene giustamente gestito con massima cautela richiedendo un tampone per il ritorno al lavoro, lasciando però l'onere economico in capo al lavoratore. Anche in questo caso, peraltro sporadico, basterebbe un piccolo sforzo per chiudere coerentemente il cerchio.

Le apprezzabili **campagne di prevenzione** messe in campo hanno visto una copertura territoriale non capillare, nonostante le segnalazioni di OO.SS.LL. e RLS, per cui da un lato si sottolineano lecitamente le migliaia di test effettuati, ma dall'altro ci sono colleghi che non hanno mai potuto beneficiare di uno strumento preventivo utilissimo perché costretti a viaggi inattuabili a causa della mancanza di centri convenzionati nelle loro zone. Abbiamo quindi sollecitato un nuovo passaggio tra azienda e Si Salute atto a sbloccare lo stallo.

Restano problemi irrisolti anche con **Unisalute**, per cui è stata sollecitata una riunione della Commissione Sanitaria a fronte di rigidità sui rimborsi da parte della compagnia e di ritardi nei pagamenti delle diarie da COVID relative all'anno 2020, per le quali i colleghi non hanno notizie da novembre.

Ne emerge un quadro a due facce che riguarda troppe situazioni e che richiede azione e riflessione su quello che appare in teoria e quello che invece si vive ogni giorno sul campo.

Dietro la facciata ci sono dei problemi, che oltre alla fase di presa d'atto vanno affrontati concretamente.

Nella stessa giornata è stato anche presentato il nuovo **sistema incentivante**, che presenta una strutturazione sostanzialmente molto simile a quella dello scorso anno, e che fisiologicamente porta con sé la consueta presa di distanza da parte del tavolo sindacale rispetto ad elementi su cui da sempre la visione rispetto alla controparte è risultata di segno opposto, a cominciare dalla permanenza dell'obiettivo di portafoglio individuale all'interno del ramo Privati.

Anche il Sistema Incentivante 2021 propone quindi elementi ostativi rispetto alla creazione del necessario lavoro di squadra favorendo un clima caratterizzato da stress e pressioni.

Parma, 15 febbraio 2021

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