



UNITÀ SINDACALE

Alla prova dei fatti

Davanti alla crescita dei rischi di contagio, la piena flessibilità nei rientri e la riduzione delle presenze (anche nelle attività non delocalizzabili) daranno la misura dell'importanza attribuita alla salute dei colleghi

Quella in corso con l'Amministrazione non è una trattativa ordinaria e neppure semplice. È un confronto in cui **ogni passo avanti, per piccolo che sia**, riduce il rischio di malattia per qualche centinaio di colleghi, per i loro figli, per i loro cari. **Ogni passo avanti** va quindi salutato con favore, perché ha un'incidenza diretta nella vita delle persone.

Per la stessa ragione, però, **non ci si può accontentare**. L'esasperante distanza tra la situazione reale e la disarmante logica burocratica con cui la funzione del Personale affronta l'emergenza non viene meno neppure davanti a notizie di contagio di colleghi che si susseguono a ritmo molto più incalzante – e questo dovrebbe far riflettere – di quanto fosse accaduto nella prima fase. Non viene meno nemmeno davanti all'ennesimo contagio a Banconote o gli allarmi di province in situazione critica, come la stessa Milano. Sarebbe facile alzarci sdegnati e annunciare **future** azioni di contrasto, ma servono risultati **immediati**. Non è tempo di tatticismi.

In effetti, è **incredibile che il Sindacato debba svolgere un ruolo di supplenza istituzionale**, proponendo un modello organizzativo più equilibrato, capace coniugare la tutela della salute dei dipendenti della Banca d'Italia con la garanzia della continuità operativa dell'Istituto. È incredibile che a contrastare questa soluzione moderna ed efficiente sia l'Amministrazione, preda di una cultura arretrata sul piano dell'organizzazione del lavoro.

§§§

Venerdì i colleghi hanno ricevuto una nuova comunicazione sull'emergenza Covid-19 in cui, grazie alla procedura di raffreddamento avviata dal tavolo unitario, l'Amministrazione ha in parte corretto il messaggio inviato appena una settimana prima, muovendo due passi nella direzione da noi indicata.

Viene introdotto un principio di ampia flessibilità nei rientri mensili, che finora l'Amministrazione aveva preteso con rigidità. Una flessibilità che viene citata come principio cui tutti i gestori devono attenersi, anche se i margini discrezionali paiono annullarsi solo al ricorrere di condizioni esplicitamente richiamate (condizioni di salute personali e familiari, figli minori di 16 anni, distanza da percorrere, tempi e mezzi impiegati).

Inoltre, **il principio degli "split team"**, limitato nella "lunare" comunicazione del 23 ottobre alle sole attività delocalizzabili, viene ora introdotto ufficialmente **anche per le attività non delocalizzabili** (per le quali nella comunicazione precedente ci si limitava a invitare al rispetto dei protocolli di sicurezza!). Ciò significherà organizzare il lavoro anche in queste strutture in modo da limitare le presenze negli uffici allo stretto necessario e con team separati, così da ridurre i rischi di contagio per i colleghi e i rischi per la continuità operativa della Banca.

È un miglioramento rispetto alla situazione aberrante che la Banca aveva creato con la comunicazione del 23 ottobre?

A nostro avviso, certamente **sì**.

È sufficiente a dichiararci soddisfatti?

Certamente **no**, per almeno tre ragioni.

La **prima ragione** riguarda la concreta applicazione, da oggi, di queste norme. Se, per ragioni reputazionali, la Banca ha tuttora l'esigenza di non venir meno agli obblighi di rientro a suo tempo formalizzati, la "flessibilizzazione" introdotta deve tradursi, nella pratica, nella **concreta facoltà per il personale dell'Istituto di affrancarsi da tali obblighi, ogni volta che ciò sia consentito dalla tipologia di attività svolta**. Il senso da attribuire all'elenco delle situazioni citate per l'esenzione è infatti esemplificativo (come peraltro si era convenuto nel corso dell'incontro) e vanno pertanto frenati i consueti distinguo burocratici.

Gli atti dell'Amministrazione tradiscono invece un approccio sbagliato. La **seconda ragione** è infatti che proprio su un tema molto sentito come **la tutela degli oneri genitoriali** la Banca ha ritenuto persino di dover alterare il testo del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre, aggiungendo **la condizione delle "scuole temporaneamente chiuse"**. Ma chi lo ha fatto conosce la situazione di frequenza delle scuole ancora "aperte" (classi in quarantena, frequenza intermittente, orari stravolti)? Ha presente che esistono bambini in età prescolare? Soprattutto: ha intenzione di far capire a tutti la portata della flessibilità introdotta e il valore esemplificativo di quelle causali, volutamente generiche?

La **terza ragione** è di ordine logico. Siamo in piena pandemia. Rischiamo un nuovo *lockdown* in tutta Italia, o quantomeno nelle regioni più duramente colpite dal virus. La Banca, anche per la redazione del "Libro bianco", ha già effettuato una dettagliata ricognizione delle **attività pienamente delocalizzabili**, parzialmente delocalizzabili o più limitatamente delocalizzabili. In previsioni di mesi difficili, e di un periodo non breve nel quale dovremo gestire l'organizzazione del lavoro con la massima cautela, **è urgente che la Banca agisca coerentemente anche su tale leva, d'intesa con i sindacati, per minimizzare la presenza di personale negli uffici**, garantendo ad un tempo la continuità operativa dell'Istituto. Per far ciò, è necessario rimodulare gli obblighi di presenza in relazione alle effettive necessità e **non a percentuali predefinite**.

Per la miglior tutela delle ragioni del personale della Banca d'Italia riteniamo quindi opportuno non concludere la procedura di raffreddamento.

Aspettiamo invece l'Amministrazione alla prova dei fatti.

Solo se **a partire da oggi** i colleghi che rappresenteranno le proprie ragioni per non rientrare in ufficio e lavorare da casa potranno effettivamente farlo e si cominceranno a introdurre misure concrete per migliorare la sicurezza anche nello svolgimento delle attività "non delocalizzabili", potremo valutare la chiusura della procedura di raffreddamento, ritenendo di aver raggiunto gli obiettivi a fondamento della nostra iniziativa.

La tutela della salute dei colleghi è la condizione irrinunciabile per garantire la continuità dei servizi essenziali che assicuriamo sempre, con piena efficacia, all'intera collettività. È questo il nostro compito, è su questo che saremo giudicati.

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABI UIL