



Ieri, 6 maggio 2020, abbiamo chiuso con l’Azienda l’accordo che prevede la possibilità di accedere alle risorse della parte ordinaria del Fondo di Sostegno al Reddito, messe a disposizione per fronteggiare l’emergenza COVID19, così come normato dal Protocollo Nazionale del 16 aprile 2020.

Questo accordo consente all’Azienda di attingere a risorse che serviranno anche per implementare i presidi di salute e sicurezza per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo.

Proprio in quest’ottica, abbiamo previsto un impegno sollecito e fattivo (sono parole dell’Azienda) riguardo alla manutenzione degli impianti di ventilazione forzata (aria condizionata, ricircolo dell’aria), ricordando che i Protocolli nazionali prevedono la chiusura dei luoghi di lavoro che non avessero impianti idonei e funzionanti.

Contemporaneamente, abbiamo chiuso con l’Azienda un ulteriore accordo per l’attuazione di altre misure, sia collegate all’emergenza sanitaria sia strutturali.

In concreto:

- fino al 18 maggio rimane in vigore il modello di lavoro basato sugli appuntamenti. Da quella data, l’Azienda valuterà eventuali modifiche, sulla base dell’evoluzione della normativa nazionale e del confronto con i rappresentanti dei lavoratori;
- l’Azienda si attiva per arrivare alla stipula, entro l’1/1/2021, di un nuovo contratto di polizza sanitaria in modo da evitare il consueto periodo di incertezza, legato all’avvio di un nuovo contratto. Il primo incontro a riguardo è previsto entro il 15 giugno;
- per agevolare il ricorso ai permessi C12 di recente comunicazione aziendale, è stato concordato di allargare la base di calcolo che determina il numero di giorni fruibili, includendo anche le festività soppresse (quindi, per determinare il monte complessivo dei permessi C12 da 0 a 5, saranno prese in considerazione le ferie e le ex fs fruito dal 1/1 al 30/4).

Infine, è stato istituito un tavolo negoziale, con avvio già concordato per la settimana prossima, per affrontare gli argomenti che riteniamo fondamentali per il futuro della vita in Azienda e quindi: la Genitorialità e gli Orari, come previsto dall’accordo del novembre scorso, e che ora si impongono di stringente attualità, unitamente allo Smartworking e ad una più ampia rivisitazione del concetto di Mobilità.

Concludiamo dicendo che riteniamo questo tavolo di fondamentale importanza per tentare di disegnare un modello sostenibile di vita aziendale che sia in armonia con una corretta modulazione dei tempi vita/lavoro, soprattutto adesso e da adesso.

Genova, 07 maggio 2020

INTERSAS GRUPPO BANCA CARIGE

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN