

*Test sierologici e rientro in azienda***Luci e ombre**

Due le principali novità emerse nell'incontro che, la scorsa settimana, ha segnato la ripresa degli incontri sindacali in BNL dopo la pausa estiva:

- **Test sierologici;**
- **Progressivo ripopolamento in presenza degli uffici in azienda.**

I test saranno disponibili per tutti i colleghi (non fa testo l'essere iscritti o meno alla Cassa Sanitaria), su base volontaria, saranno gratuiti per i dipendenti e a costi convenzionati per i familiari. Per i grandi stabili (Orizzonte Europa, Aldobrandeschi, Deruta e Diamante) si svolgeranno in loco, mentre per le altre sedi presso strutture convenzionate. La procedura di prenotazione sarà gestita da Unisalute. In caso di positività, bisognerà sottoporsi al tampone, che sarà sempre gratuito per i colleghi e a costi di favore per i familiari. Abbiamo chiesto di allargare l'iniziativa anche ai pensionati iscritti alla Cassa Sanitaria ed attendiamo risposta dall'azienda.

**Questa iniziativa, su cui da mesi ci confrontiamo con l'azienda, riscontra il favore delle OO.SS. e, assieme al puntuale rispetto da parte di tutti noi delle norme "anticovid" contribuirà alla riduzione del rischio di contagio nella comunità aziendale.**

Già da oggi nei grandi stabili si torna ad un ripopolamento del 50% dei locali aziendali, cosa che secondo l'azienda dovrebbe comunque sempre garantire le regole di distanziamento.

**Questa misura desta qualche perplessità: se con la scadenza della fase emergenziale, attualmente fissata dal Governo al 15 ottobre (salvo ulteriori proroghe), è comprensibile ed auspicabile un progressivo rientro in presenza in azienda (a tal proposito, ricordiamo che già a luglio abbiamo provveduto a sottoscrivere un accordo di adeguamento del FW alle regole sancite con l'ultimo CCNL, che prevede il limite di 10 giorni al mese di FW), l'immediato ripopolamento di tutti i siti aziendali sembra andare in controtendenza rispetto alle regole adottate finora e al principio di massima cautela.**

Soprattutto, non ci convince il fatto che il **50% di presenza dovrebbe essere garantito a livello di intero stabile, quindi in alcuni casi con la conferma della logica degli split team, in altri con il rientro dell'intero ufficio.**

**Netto, inoltre, è il disappunto delle OO.SS. rispetto all'incertezza da parte aziendale circa la conferma del FW "ordinario" nei CCRS al termine del periodo di emergenza, e soprattutto il fatto che questa valutazione sembrerebbe rimessa al Responsabile della struttura: se qualcuno accetta che esista un'azienda nell'azienda, per il Sindacato esiste una sola BNL! È intollerabile che dopo una plateale dimostrazione di fatto della compatibilità di tali attività con il lavoro agile (cosa di cui non abbiamo mai dubitato) si rimetta in discussione il LA. Non si comprende perché con le regole ordinarie (volontarietà e massimo 10 giorni al mese) non si dovrebbe poter continuare a riconoscere il FW in queste strutture.**

Abbiamo, inoltre, richiesto l'adozione di misure integrative rispetto a quanto previsto dal decreto nei casi di **quarantena dei figli in età scolare**. Ricordiamo che il decreto prevede, in tali situazioni, lavoro agile per uno dei genitori se vi è compatibilità dell'attività con tale modalità di svolgimento del lavoro, e congedi retribuiti al 50%. Questo metterebbe ancora una volta a dura prova soprattutto i colleghi della rete a causa dell'incompatibilità dichiarata dall'azienda di tutte le attività di filiale con il LA e resterebbe, dunque, solo il congedo con enorme sacrificio economico. **Abbiamo, quindi, proposto il ricorso alla Banca del Tempo solidale e un'integrazione economica in caso di ricorso ai congedi. Attendiamo risposte dall'azienda e confidiamo in soluzioni condivise.**

Infine, ci è stato comunicato che riprenderà il trasferimento, sospeso a causa dell'emergenza, di attività IT e security da Aldobrandeschi a Palazzo Orizzonte Europa che impatterà su circa 250 colleghi (190 dell'IT e 90 della security). Su questo, ci aspettiamo di conoscere definitivamente le determinazioni aziendali circa il destino di Aldobrandeschi, che resta presidio fondamentale della BNL: le vite di numerosi colleghi vengono notevolmente stravolte da trasferimenti del genere. Inoltre, bisognerebbe far tesoro della esperienza derivante dalla pandemia e, in ottica di distanziamento sarà il caso anche per il futuro di evitare affollamenti dei locali aziendali: BNL è convinta che continuare a spostare attività e personale in un unico stabile sia la scelta giusta?