



MILANO 14 DICEMBRE 2020

INCONTRO CON AD- AGGIORNAMENTO COVID - INCONTRO ANNUALE/SEMESTRALE

1. INCONTRO CON L'AMMINISTRATORE DELEGATO DR. LOVAGLIO

Giovedì 10 dicembre è stata una giornata fitta di riunioni. Alle 10,30 abbiamo incontrato l'AD Dr. Lovaglio che, in attesa della formalizzazione ufficiale agli organi di vigilanza dell'OPA annunciata da parte di Credit Agricole, ci ha comunicato che essendo la stessa "inattesa e non concordata" non avrebbe potuto esprimere pareri in merito.

Il CdA come da normativa si esprimerà con il cd "**comunicato dell'emittente**" che verrà redatto non appena il regolatore nazionale e l'antitrust UE daranno le proprie autorizzazioni (eventualmente e prevedibilmente entro la metà del prossimo marzo) e dovrà contenere "*ogni dato utile per l'apprezzamento dell'offerta e una valutazione motivata dei componenti dell'organo amministrativo sull'offerta stessa e sulla congruità del corrispettivo...*"

Al di là dell'ufficialità e della formalità della comunicazione dell'AD, che comprendiamo, rileviamo l'evidente asimmetria informativa che esiste nelle comunicazioni che i vertici del Creval intrattengono con il personale rispetto a quelle del Credit Agricole Italia.

Abbiamo comunque rimarcato e richiesto tempestività nella comunicazione alle OO.SS. delle informazioni ufficiali che seguiranno.

Visto il presumibile periodo medio lungo che ci aspetta da qui all'eventuale concretizzazione di risvolti rilevanti ai fini sindacali, ci siamo resi disponibili alla prosecuzione dei lavori che ci attendono, nel rispetto del contratto collettivo di lavoro e con un forte richiamo all'azienda ad una maggiore attenzione all'intera struttura in materia di organici e supporto organizzativo alle colleghe e colleghi del Creval.

Abbiamo sollecitato, infine, l'incontro in materia di Premio Aziendale 2020 e l'avvio subito ad inizio del prossimo anno del sistema valutativo relativo al 2020, comprensivo delle proposte per gli avanzamenti dei livelli di inquadramento.

2. AGGIORNAMENTO COVID-19

Dopo l'incontro con l'AD, abbiamo proseguito con le competenti funzioni HR con l'incontro di aggiornamento COVID. Abbiamo appreso che la segnalazione di presenza cambierà a breve e si potranno anche inserire più sedi lavorative in caso di cambio luoghi nella stessa giornata. L'azienda ha dato conferma ufficiale che la procedura non è in alcun modo legata alla segnalazione presenza ma è ritenuta necessaria solo ai fini del tracciamento "ex post" di eventuali contagi. Visto che la mail di invito alla segnalazione di presenza nello stabile non ha la funzione di una disposizione perentoria ma unicamente di "memorandum", abbiamo chiesto un ulteriore correttivo al pressing sull'orario di inserimento, consentendo la possibilità di eseguire la procedura comodamente durante la giornata o anche al termine della stessa. Abbiamo inoltre chiesto nuovamente il ritorno all'ingresso in filiale su appuntamento che sicuramente ovvierebbe alle tante incomprensioni generate dai cartelli recanti il numero di clienti ammessi in filiale e il ripristino del decalogo delle operazioni essenziali da effettuare allo sportello con relativa sensibilizzazione alla clientela.



Sempre riguardo la tracciatura abbiamo ribadito che, per coerenza e rispetto allo scopo, andrebbe estesa anche gli esterni (ad esempio clienti e personale addetto alle pulizie). A questo proposito abbiamo stigmatizzato come inammissibile e pericolosa la mancanza di una informativa da parte delle imprese fornitrici di servizi relativamente ad alcuni casi di positività del proprio personale, purtroppo già verificatisi. Abbiamo pertanto chiesto all'Azienda di attivarsi immediatamente pretendendo da queste imprese, per il futuro, l'immediata e puntuale segnalazione dei casi di positività del proprio personale.

Le proposte per migliorare l'attuale situazione di criticità sono continuate con la richiesta di guardie o steward per regolamentare gli ingressi nelle filiali più frequentate e quella di migliorare la qualità delle pulizie in tutti i locali delle agenzie.

Abbiamo anche comunicato all'azienda che riteniamo si debba rivedere la policy per l'assegnazione di strumentazione aziendale (ora ferma e inutilizzata negli uffici) per quei colleghi in smartworking emergenziale, che per la tipologia di lavoro svolto abbisognano di strumenti più adatti di quelli forniti come ad esempio schermi video più grandi (già è difficile lavorare nel proprio appartamento, manca solo che ci si debba rimettere la vista o la salute).

Abbiamo ribadito la necessità di fornire i plexiglass negli uffici dove ci sono più colleghi, al momento non forniti come nel caso degli An.Co. senza plexiglass e i Ge.Co. con plexiglass .

In ultimo abbiamo chiesto, in un'ottica di contenimento delle occasioni di potenziale contagio, di prevedere la possibilità di effettuare il tampone per tutti i colleghi che lavorano nelle filiali dove ci sono stati casi di contagio, senza distinzioni, e per quei colleghi che siano venuti in contatto in ambito lavorativo con altri colleghi costretti a casa in quarantena fiduciaria perché a loro volta venuti in contatto con soggetti positivi (sappiamo bene che molti medici di base consigliano a quest'ultimi di effettuare il tampone solo alla fine del periodo di quarantena creando così delle potenziali falle nel sistema di tracciamento)

3. INCONTRO ANNUALE/SEMESTRALE

Nel pomeriggio si è tenuto l'incontro annuale e semestrale come previsto dal CCNL.

Ci sono stati rappresentati i dati sugli eventi criminosi e sulla formazione erogata. In materia di formazione, oltre ad evidenziare le difficoltà dei part timers ad accedere ad una fruizione adeguata abbiamo segnalato le problematiche di fruizione che senz'altro troverebbero giovamento con modalità di formazione in smart learning o in postazioni dedicate, con la raccomandazione di migliorare i contenuti informatici che recentemente hanno appesantito la connessione telematica delle unità produttive rallentandone le linee dati e la relativa operatività.

Nel corso dell'incontro semestrale sono state prospettate le problematiche in tema di carichi di lavoro, organici, sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

Sottolineiamo che non si denotano miglioramenti rispetto alla situazione rappresentata in occasione delle precedenti analoghe riunioni.

Primo fra tutti abbiamo evidenziato la carenza di organici che specie nelle zone periferiche della rete Creval è più evidente; esodi, pensionamenti e dimissioni vanno ad impoverire la forza lavoro che non viene supportata, complice anche la carenza di organico negli uffici centrali. Abbiamo richiesto l'assunzione di nuove risorse che possano supportare adeguatamente l'attività ordinaria almeno in sostituzione di quelli che sono i congedi per maternità.

Carichi di lavoro che di certo sono gravati dalle iniziative commerciali e burocratiche. Delle task force, specie le ultime sul credito al consumo, che drenano risorse da filiali ed uffici



indipendentemente dal ruolo e mansione, dirottandole su attività dall'incerto ritorno. Abbiamo quindi ribadito all'azienda tutte le perplessità in merito. Abbiamo evidenziato la presenza, soprattutto in alcune D.T. di forti pressioni commerciali, sostenute giornalmente da invii plurimi di mail e da numerose telefonate di sollecito, quando non addirittura da toni che in certe call rasentano l'umiliazione e la maleducazione.

Preoccupano inoltre gli sviluppi che potrebbero causare le recenti novità in materia di mutui ipotecari previste dalla circolare 2751 e relativa autocertificazione fiscale per la detrazione degli interessi passivi che probabilmente andrà a congestionare ulteriormente l'attività dei colleghi in filiale.

Come già avvenuto nelle precedenti riunioni, abbiamo auspicato/richiesto un colloquio sempre più diretto e costruttivo tra rete e Servizio Antiriciclaggio. Rileviamo infatti come l'eccessiva burocratizzazione dell'operatività in seno alla problematica dell'agosto scorso sui Titolari Effettivi ex esenti e Pep abbia creato per la rete non poche problematiche alle quali si aggiungono ora i nuovi adempimenti e i relativi blocchi operativi già espressi nella circolare 2754.

Abbiamo evidenziato che in ambito Antiriciclaggio bisogna supportare l'attività dei colleghi di Bancaperta che si trovano di fronte ad operazioni su clienti dei quali non hanno contezza effettiva dei profili di rischio.

In ambito investimenti abbiamo evidenziato come il nuovo questionario Mifid generi incrementi ai profili di rischio della clientela che potrebbero esporre i gestori a future contestazioni. Abbiamo quindi proposto che venga separato il processo di compilazione del questionario dal processo commerciale, creando così una netta distinzione tra l'operatore che compila il questionario e il gestore che propone in consulenza in prodotto.

Per tutte quelle filiali che utilizzano il sistema 4 watch, attendiamo di verificare l'applicativo per la gestione in automatico del contante destinato ai tesoretti che dovrebbe essere disponibile già in settimana.

ABBIAMO INOLTRE RICHiesto UN RITORNO SULL'INIZIATIVA DAY IN BRANCH, OVVERO LA VOCE DIRETTA DEI LAVORATORI.

Altro aspetto che deriva direttamente dalle politiche di cost saving è quello relativo alla manutenzione o interventi straordinari su impianti di climatizzazione degli stabili che spesso sono stati parcheggiati in attesa di analisi economica a discapito delle esigenze dei colleghi e del decoro dei luoghi di lavoro.

Vi terremo costantemente aggiornati .

FABI - FIRST CISL - UILCA - UNISIN
Gruppo CREVAL