

Aggiornamento lavori: 5 e 6 giugno

Chiusure Estive.

Rispetto a quanto precedentemente paventato, l'Azienda ha comunicato l'elenco degli sportelli e delle agenzie che operano chiusure o variazioni di orario nel periodo estivo 5-24 agosto 2019. L'elenco consegnato alle Organizzazioni sindacali non è da considerarsi definitivo ed è suscettibile di qualche marginale modifica in seguito alla conclusione del confronto tra le funzioni aziendali coinvolte.

Variazione orario.

L'Azienda ha confermato che, con decorrenza 1° luglio 2019, verranno modificati gli orari di sportello di molte filiali con lo scopo di ricondurre le molteplici soluzioni di *orario di apertura allo alla clientela* attualmente in uso sul territorio ad un insieme ridotto di sole 4 tipologie organizzative:

8:20 – 13:20 / 14:30 - 15:30

8.20 – 13.20 / 14:30 - 16:00

8:20 – 12:55 / 14:30 - 16:30 pomeriggio senza cassa - solo consulenza

8:20 – 12:55 con chiusura totale pomeridiana (sole 36 filiali su tutto il Gruppo).

E' stato inoltre comunicato che verrà individuato un gruppo di filiali che avranno orari particolari (dettati da esigenze stagionali e/o periodali) con orari differenti e che non saranno aperte tutti i giorni.

L'orario di lavoro sarà ricondotto per tutti alla fascia oraria 8:15 - 13:25 / 14:25 - 16:45.

Per quanto riguarda gli orari di sportello, rimane valido il principio che, l'Operatore di Sportello deve avere mezzora di tempo per procedere alle chiusure e quindi la cassa chiuderà alle 12:55 nelle filiali in cui non è prevista apertura pomeridiana dello sportello stesso.

A fronte della comunicazione aziendale le Organizzazioni sindacali hanno posto alcuni quesiti di rilevanza sia contrattualistica sia organizzativa (per esempio: gli orari di accesso al pubblico, flessibilità dell'ora di pausa pranzo e cosa significa nel concreto "operazioni di cassa") che saranno discussi nella riunione di settimana prossima della Commissione Tecnica anche se in prima battuta ha definito le operazioni di cassa solo il maneggio contante ed ha ribadito che le filiali durante l'orario di apertura per la consulenza sono aperte al pubblico e non lavorano solo su appuntamento.

Premio Aziendale esercizio 2019.

Facendo riferimento a quanto previsto dall'articolo 48 comma 2 del vigente CCNL, le Organizzazioni sindacali hanno formalmente consegnato all'Azienda una lettera richiedendo un incontro al fine di avviare il confronto in merito al premio aziendale per l'esercizio corrente.

Condizioni Dipendenti e Regole Finanziamenti per dipendenti ed esodati.

In vista dell'entrata in vigore, il 1° luglio 2019, della parte del Contratto Integrativo riguardante le condizioni bancarie e di finanziamento destinate al personale dipendente ed in esodo del Gruppo sono continuati gli incontri per arrivare ad una stesura condivisa di un Regolamento attuativo di questa parte del Cia, riguardante in particolare tutte le condizioni bancarie, le modalità di apertura e tenuta dei conti correnti, le modalità di richiesta finanziamenti e le regole alla base della valutazione del merito creditizio. Nel frattempo, l'Azienda ha comunicato che dall'8 giugno sarà temporaneamente sospesa l'apertura di nuovi rapporti di conto corrente.

Comparto Estero DT Tirrenica.

Facendo seguito alle comunicazioni date dall'Azienda la scorsa settimana e a quanto concretamente appurato nella Direzione Territoriale Tirrenica, le Organizzazioni sindacali hanno comunicato che la riorganizzazione nel comparto estero ha scaricato carichi di lavoro non gestibili sui colleghi interessati causando rischi operativi inaccettabili in assenza, per altro, di formazione e congruo affiancamento. Per questo motivo le Organizzazioni sindacali hanno formalmente comunicato di ritenere sollevati i colleghi dalle conseguenze di eventuali che potranno commettere nello svolgimento delle loro attività lavorative, fino a quando l'Azienda non provvederà a presidiare il rischio con una organizzazione, formazione e valutazione dei carichi di lavoro adeguate. Alla risposta aziendale che, nella fattispecie, varrà il normale trattamento dei lavoratori destinato a tutti quelli del Gruppo, le Organizzazioni sindacali hanno ribadito quanto contenuto nella lettera di manleva consegnata. E che il concetto di affiancamento non è e non potrà mai essere sinonimo di formazione.

Accordo Fondo Esuberi – ritardi assegni pensionistici ultima finestra di accesso.

Nelle giornate di delegazione è stato affrontato il tema legato al Fondo esuberi firmato il 23 dicembre 2016 e in particolare i colleghi esodati che sono usciti in occasione dell'ultima finestra prevista dall'accordo, cioè il 31.12.2018. I circa 300 colleghi coinvolti, rispetto a tutti gli altri colleghi precedentemente "usciti", stanno avendo infiniti problemi per ricevere il loro primo assegno di esodo. A seguito delle variazioni di legge riguardanti aspettative di vita e date di accesso alla pensione Ago, questi colleghi da ben cinque mesi non ricevono alcuna erogazione e stanno andando incontro a parecchi disagi personali. Ad una prima richiesta delle Organizzazioni sindacali di intervento economico a favore degli stessi, l'Azienda ha risposto rendendo disponibili, a fronte di richieste individuali, aperture di credito ad hoc da estinguere al momento del percepimento degli assegni. Di fronte a questa risposta le Oo.Ss. interne hanno unitariamente deciso di sottoporre la questione alle Segreterie Nazionali ritenendo inaccettabile che i lavoratori debbano pagare il prezzo di uno scontro giuridico tra Abi, Inps e Ministero del Lavoro.

Cessioni Ramo d'Azienda, novità dall'accordo nel Gruppo Banco Bpm

Ci sono elementi di rilievo nell'accordo sottoscritto lo scorso 15 maggio per governare le ricadute dell'operazione con cui il Gruppo Banco Bpm ha individuato il ramo d'azienda che gestisce i Non Performing Loans (Npl) e realizzato la sua cessione a Credito Fondiario, perfezionatasi il 1° giugno.

La loro importanza va infatti oltre al già notevole valore che rivestono le tutele che l'intesa definisce per le lavoratrici e i lavoratori, grazie alle quali, tra l'altro, si prefigura per tutto il personale passato a Credito Fondiario la possibilità di rientro nell'azienda cedente.

L'accordo assume particolare spessore in relazione alle proposte presenti nella Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale del credito, presentata alle lavoratrici e ai lavoratori nelle assemblee svoltesi a maggio.

Un primo aspetto da sottolineare è la dichiarazione con cui nelle premesse dell'accordo le Organizzazioni Sindacali esprimono contrarietà all'operazione "in quanto il credito è un'attività comprensiva di varie fasi di lavorazione, di cui il recupero crediti deteriorati è parte integrante e cedendolo si crea un'ingiustificata interruzione dei processi della relativa filiera in azienda".

Questa affermazione coglie in modo coerente, nell'ambito di un accordo aziendale, la richiesta presente nella Piattaforma di trovare soluzioni, a livello di Contratto Nazionale, che impediscano l'uscita dall'area contrattuale dei bancari di tutte le attività inerenti la gestione del credito, dalla fase di istruttoria a quelle successive.

Un altro aspetto da evidenziare è in riferimento all'applicazione del Ccnl del credito alle lavoratrici e ai lavoratori ceduti.

Sotto questo profilo, accordi passati, per operazioni in altre banche, già prevedevano questa soluzione, ma recenti avvenimenti hanno evidenziato che quanto finora concordato può essere messo in discussione dall'azienda cessionaria, che non è sottoscrittrice dell'accordo sulle ricadute della vendita del ramo d'azienda.

Ci riferiamo in particolare a Do Bank, che acquistò il ramo d'azienda per la gestione degli Npl da UniCredit e ha presentato un piano d'impresa che prevede un corposo taglio dei costi, per ottenere il quale ha prospettato una ponderosa riduzione del personale e l'applicazione di un contratto diverso da quello del credito.

Condizioni molto pesanti, rispetto alle quali non è stato possibile trovare un accordo sindacale per le rigidità di un'azienda, che, peraltro, avanza tali soluzioni nonostante produca utili e retribuisca lautamente il proprio top management, a partire dall'amministratore delegato.

Per quanto riguarda le tensioni occupazionali l'accordo che venne sottoscritto con UniCredit, per gestire le ricadute della cessione del ramo d'azienda, prevede la riassunzione nel Gruppo originario del personale in caso di tensioni occupazionali in Do Bank, sebbene al momento vi sia una forte contrapposizione se le garanzie debbano già trovare riscontro o se per farlo si debba arrivare all'effettivo licenziamento del personale.

Per quanto concerne l'applicazione del Contratto Nazionale del credito, nello stesso accordo è previsto l'impegno di mantenerlo a tutti i dipendenti coinvolti dall'operazione.