

FIRST CISL



PUNTO INTERROGATIVO

Footprint e Pendolarismo: accordo non ancora raggiunto

Lo scorso 12 ottobre tra delegazioni sindacali di gruppo ed azienda è stata raggiunta un'intesa su alcune questioni che stavano bloccando la trattativa sul progetto Footprint (nuovi ruoli e nuove figure professionali del nuovo modello distributivo e nuove indennità) e sul pendolarismo ordinario.

Negli ultimi incontri, al termine della fase di verifica delle bozze, sono state richieste ulteriori modifiche/integrazioni che hanno comportato la necessità di chiarire alcune interpretazioni aziendali discordanti rispetto alle informazioni ricevute in precedenza. Ad oggi, non è stata siglata l'ipotesi di accordo che dovrà essere presentata nel corso delle prossime assemblee dei lavoratori.

La firma degli accordi sarà subordinata all'approvazione delle assemblee.

I prossimi incontri sono previsti dopo la chiusura dell'accordo incorporazione di Nuova Carife in

BPER Banca (fusione avvenuta lo scorso 20 novembre).

Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Nel corso degli ultimi incontri aziendali, l'azienda ha fornito una serie di informazioni.

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (i cosiddetti "interinali") ammontavano a 200 al 31-12-2016; di questi 54 sono stati stabilizzati nel corso del 2017 (dato aggiornato al 18-10-2017). La distribuzione geografica delle 54 risorse è la seguente:

- 8 in DG;
- 15 in DT Emilia centro;
- 4 in DT Emilia ovest;
- 4 in DT Lazio;
- 6 in DT Lombardia Triveneto;
- 3 in DT Romagna;
- 14 in DT Tosco Emiliana.

In merito al personale stabilizzato nel corso del 2016, le assunzioni effettuate riguardano 10 apprendisti (di cui 5 da contratti di somministrazione) e 104 contratti a

tempo indeterminato (di cui 58 da contratti di somministrazione); le trasformazioni interessano 32 contratti: da apprendistato a tempo indeterminato.

Occorre chiarire che buona parte dei contratti di somministrazione sono attivati per sostituzioni di maternità, malattie e aspettative; in altri casi per effettivi incrementi di organico.

Part-time: quanti siamo?

I part-time in essere al 31-12-2016 ammontavano a 730. Il totale è salito di circa 60 risorse al 19-10-2017. La composizione dei part-time: 243 in DG e 487 in rete; 683 donne e 47 uomini.

I rinnovi al 01-10-2017 sono 236 (193 dei quali rinnovati per 24 mesi con scadenza 30-09-2019). I rinnovi dal 01-11-2017 saranno 5 (di cui 2 a 24 mesi).

Il 31-12-2017 scadranno 198 part-time. Sono giunti già 89 moduli di rinnovo: 85 sono stati prorogati per 24 mesi e 4 per 12 mesi.

Sul rinnovo dei contratti part-time

In merito alla prassi messa in atto dall'azienda di richiedere l'inoltro del modulo di rinnovo del part-time contrariamente a quanto indicato nell'articolo 30 dell'accordo del 14-08-2015 (accordo sul piano industriale 2015-2017) che prevede il tacito rinnovo per 2 anni per i contratti in scadenza entro il 31-12-2017 (salvo diversa indicazione delle parti), abbiamo rappresentato all'azienda che,

sempre più spesso, la regola del rinnovo tacito non viene applicata; tale diversa modalità crea ulteriori incombenze amministrative e un maggior disagio per le/i colleghe/i, subordinati nuovamente all'approvazione da parte del responsabile, dell'area manager e del gestore delle risorse. Da par nostro, pretendiamo il rispetto degli accordi siglati; non vogliamo assolutamente che i colleghi si sentano nella condizioni di dover elemosinare il rispetto di un diritto che spetta loro!

Cash light, straordinari e part-time

L'azienda ha ribadito che le filiali cash light sono nate per dedicare più tempo alla consulenza e allo sviluppo della clientela; di conseguenza, i collaboratori Family/Cassa non devono essere adibiti al servizio di cassa nel corso dell'orario pomeridiano. Su questo argomento le organizzazioni sindacali hanno chiesto di ridurre di 20 minuti l'orario antimeridiano di sportello: in questo modo si avrebbero 30 minuti a disposizione per le chiusure, come previsto dalla contrattazione vigente. La richiesta è stata presentata per rispondere alle esigenze presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori che adempiono principalmente a mansioni di cassa e desiderano rimodulare il proprio contratto da full-time a part-time. La risposta aziendale su questo tema è stata: "In questo piano industriale non è possibile coniugare part-time e

cash light per tutte le filiali". A fronte di molteplici rimostranze in merito ad una organizzazione che avrebbe potuto coniugare le esigenze lavorative ed economiche col miglioramento di alcune situazioni familiari (anche nello spirito della nuova normativa che prevede importanti sgravi contributivi per le aziende), la Direzione del Personale non ha nascosto che, in visione prospettica, concorda con l'analisi sindacale in base alla quale le filiali cash light risultano le più adatte ad ospitare lavoratori part-time. Le nostre osservazioni "verranno tenute in considerazione nella definizione delle linee guida del prossimo piano industriale". La delegazione FIRST CISL è dell'opinione che la proposta rappresenti una soluzione per coniugare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori.

Ribadiamo inoltre che la direttiva aziendale indica per le filiali cash light la possibilità di effettuare il servizio di cassa solo al mattino e pertanto non è possibile effettuare alcuna operazione nell'orario pomeridiano.

In merito ai contratti part-time abbiamo cercato di riprendere alcune indicazioni aziendali che in alcuni casi erano state applicate come in passato.

Per l'azienda il favore accordato alla rimodulazione dei contratti da full-time a part-time non è in discussione.

Abbiamo rappresentato e criticato alcune prassi gestionali rivolte ai colleghi che devono rinnovare o

chiedere un orario part-time: in particolare, richieste (quand'anche non dovute) di rinnovo del part-time o part-time concessi secondo i tempi e le modalità imposte dal gestore, in spregio alle reali esigenze del/lla richiedente.

Per quanto riguarda gli straordinari abbiamo convenuto su regole molto chiare e precise che spesso e volentieri vengono disattese.

Anche per l'azienda, qualora richiesti, gli straordinari devono essere remunerati secondo le disposizioni previste dal CCNL: l'indicazione è scontata ma la mancata applicazione di questa semplice regola potrebbe comportare gravi rischi aziendali e personali (sicurezza, obblighi contributivi, scompensi organizzativi).

Purtroppo abbiamo dovuto segnalare come teoria e pratica divergano sensibilmente sulla base delle segnalazioni quotidiane delle/i colleghe/i!

Non è la prima volta che, come sindacato, siamo costretti a segnalare prassi così anomale e in alcuni casi illegittime in quanto contrarie a contratti e normative. Al contempo non appare chiaro se l'azienda (come più volte ha dichiarato) non ne sia realmente a conoscenza o se semplicemente dissimuli le disposizioni impartite ai responsabili.

Vogliamo sperare che tali prassi siano solo il frutto di pratiche individuali che niente hanno a che fare col lavoro bancario. Non vorremmo apprendere (e gli esempi di questa specie sono stati molto

frequenti in diverse banche commissariate) che non ne fosse a conoscenza nessuno e che le prassi fossero il frutto di comportamenti individuali sbagliati nel caso in cui fossero comminate sanzioni disciplinari.

Contact center

Abbiamo poi affrontato le condizioni di lavoro dei colleghi del Contact center. È emersa chiaramente una diversa interpretazione delle norme che regolano tale tipologia di lavoro con particolare riferimento al concetto di pausa ed intervallo. La posizione rassegnata in merito dall'azienda non ci ha convinto in quanto ci è sembrata un mix applicativo di normative e di articoli contrattuali diversi fra loro. Noi riteniamo, a differenza dell'azienda, che le norme che regolano l'attività dei lavoratori del Contact center siano quelle ricomprese all'interno del nostro contratto nazionale (normativa video terminalisti, pausa pranzo, tickets, turni). Pertanto la discussione è stata rinviata ad un approfondimento interpretativo da parte delle strutture sindacali nazionali.

Unisalute

Nel 2016 la compagnia ha liquidato sinistri per 5.742.343 euro a fronte di un premio incassato di 5.107.499 euro per i dipendenti; sinistri per 229.983 euro a fronte di un premio di 183.850 euro per i dirigenti. Il servizio fonia ha ricevuto 27.841 contatti evadendone 25.524. Il

tempo medio di risposta è di 1 minuto e 36 secondi, mentre il tempo medio di abbandono in coda è di 1 minuto e 28 secondi.

Nei primi 9 mesi del 2017 i dipendenti hanno richiesto il rimborso di 23.289 sinistri per un ammontare di 3.425.435 euro; i dirigenti hanno richiesto il rimborso di 671 sinistri per un valore di 259.400 euro.

Il ricorso al SSN è sensibilmente inferiore rispetto alla rete Unisalute che, a sua volta, è statisticamente inferiore all'assistenza fuori rete.

La velocità di liquidazione, ossia i giorni medi di pagamento, sono passati da 40,68 (gennaio 2017) a 12,3 (dati aggiornato al 16-10-2017).

Fondi pensione

Il nostro istituto offre due soluzioni di investimento previdenziale: il fondo pensione di categoria Previbank e il fondo pensione aperto Arca. Alleghiamo alla nota le brochure che sono state fornite nel corso della presentazione alle delegazioni sindacali di BPER Banca.

Orario di lavoro: CED e 6x6

Per quanto riguarda gli accordi in scadenza sugli orari di lavoro (turni al CED e 6x6 nelle filiali dell'Abruzzo), i tempi limitati non ci hanno permesso di continuare la discussione e gli accordi sono stati entrambi prorogati al 2018. Per quanto riguarda in particolare gli orari del CED, sulla base delle

indicazioni fornite dai colleghi durante l'assemblea convocata da FIRST CISL prima della scadenza degli accordi, non è stata accettata la richiesta avanzata dall'azienda di anticipare il turno della mattina dalle ore 6 (orario attuale) alle ore 5 in quanto ritenuto ulteriormente pesante senza un incremento degli organici e con turni notturni sempre più frequenti.

Promozioni e premi

In merito alle modalità che quest'anno hanno caratterizzato l'erogazione di premi e promozioni, abbiamo espresso ancora una volta il disappunto manifestato dai nostri associati e rivolto l'invito all'azienda ad illustrare i dettagli delle erogazioni concesse. In particolare abbiamo sottolineato la scarsa trasparenza denunciata dalla volontà aziendale di non evidenziare, come nel recente passato e come più volte preannunciato, i nominativi dei colleghi promossi o premiati. Di contro ci risulta che su altri fronti aziendali (territoriali o di area) vengano indicati i nominativi dei colleghi all'interno di classifiche sul raggiungimento di particolari e spesso inspiegabili (dal punto di vista economico) obiettivi commerciali: iniziative che, anziché arrecare beneficio, creano un senso generale di frustrazione e danno origine ad ambigue prassi commerciali già denunciate in diverse direzioni territoriali. Infine segnaliamo che, in contrasto con lo spirito di gruppo che

ultimamente ci vien spesso propinato, in un'altra azienda del gruppo BPER (Banco di Sardegna) tale comunicazione è stata prodotta come negli scorsi anni.

Valutazioni della Segreteria

Fin qui la cronaca di giornate di intenso lavoro e di acceso confronto tra le organizzazioni sindacali e con l'azienda. Quanto è emerso dal confronto con l'azienda ci pare grottesco e nello stesso tempo allarmante. Abbiamo la sensazione di andare a sbattere contro un muro di gomma.

Infatti, nonostante l'azienda ammetta che ci sono aree della nostra banca che registrano particolare sofferenza a causa delle carenze di organico (in particolare nelle filiali, ma non solo!), al contempo tenta di riportare la discussione a livello di gruppo quale analisi conclusiva dell'applicazione del piano industriale.

Abbiamo chiesto con forza delle soluzioni (anche di natura temporanea) che consentano ai colleghi di alleggerire il carico di lavoro eccessivo che deriva da tale deficienza.

FIRST CISL di BPER Banca cercherà in ogni modo di riportare a livello aziendale le questioni che riguardano il personale, in particolare per quanto riguarda gli ambienti lavorativi e gli accordi aziendali.

Cercheremo di coinvolgere anche le altre sigle a fare altrettanto per formalizzare in accordi qualsiasi

problematica dovesse sorgere e per non dare adito ad interpretazioni di parte.

Per tali motivi stiamo insistendo su ulteriori approfondimenti che siano propedeutici a possibili soluzioni.

Dobbiamo scontare alcune priorità a livello di gruppo che riguardano la chiusura dell'accordo di incorporazione di Nuova Carife avvenuta lo scorso 20 novembre e la chiusura dell'annosa procedura su Footprint e Pendolarismo.

Nei prossimi giorni chiederemo di fissare incontri precisi per trattare le materie rimaste in sospeso (in particolare quella sulle carenze di organico). In tale circostanza vedremo di affrontare anche altre tematiche sin qui sospese quali: la possibilità di accordi sulla conciliazione famiglia/lavoro che prevede fra l'altro anche vantaggi per l'azienda; avvio della discussione sul premio aziendale 2018 (riferimento bilancio 2017); verifica e alcune revisioni sulle condizioni bancarie dei dipendenti.

Sarà nostra cura aggiornarvi e vi invitiamo a segnalarci le questioni che ritenete meritino attenzione, analisi ed approfondimento.

SAS di Complesso FIRST CISL di BPER Banca

Foglio informativo redatto dalla SAS di Complesso FIRST CISL di BPER Banca, a diffusione gratuita. Riproduzione o utilizzazione riservate.