



Ai Colleghi della Romagnabanca Credito Cooperativo

In data 22 Febbraio a seguito della richiesta delle RR. SS. AA., si è tenuto il primo incontro con la Direzione per esaminare e trovare soluzione a situazioni di criticità registrate nel post-fusione e contestualmente esporre all' Azienda proposte di miglioramento di alcuni istituti con possibili benefici per entrambe le parti.

Di seguito elenchiamo i principali argomenti trattati e le proposte sindacali presentate.

1- LETTERE DI TRASFERIMENTO E INCARICO

L' Azienda, a seguito della nostra richiesta di chiarimenti in merito alla indicazione di "addetto di filiale" contenuta nelle lettere inviate ai colleghi interessati da trasferimento o cambio di mansione, ci ha comunicato che la formulazione delle stesse ha avuto il beneplacito della Federazione, e inoltre, sono state così redatte in relazione ad un organigramma ancora non definitivo suscettibile di variazioni rispetto alle scelte fatte al momento della partenza di RomagnaBanca. Abbiamo rilevato che restano formalmente non corrette e tale formulazione generica da adito a dubbi nel riconoscimento del percorso professionale. La Banca ha dichiarato, così come è avvenuto negli incontri per la fusione, che si procederà, al fine della individuazione e verifica degli inquadramenti, facendo riferimento alla mansione prevalente svolta dal collega, indicata nell'organigramma definitivo che richiederemo.

2- LAVORO AL SABATO STRAORDINARIO E ASSUNZIONI

Siamo venuti a conoscenza che i colleghi sono chiamati a lavorare al sabato. Abbiamo espresso apprezzamento per il loro senso di responsabilità e per la solidarietà offerta a chi, nella nuova Azienda, si trova in momento di forte criticità dovuto a consistenti arretrati di lavoro, causa fusione, per uniformarsi alla nuova organizzazione e ad una non ancora approfondita conoscenza del nuovo sistema operativo. Ciononostante restiamo contrari al lavoro di sabato, in queste modalità e quantità non previste dal contratto che, aggiungendosi ad un orario settimanale ampiamente splanato, non permette il recupero psicofisico dei colleghi. Abbiamo, pertanto alla luce di tutte queste difficoltà, richiesto all'azienda di limitarlo e ripristinare nel più breve tempo possibile un ritorno ad una verosimile normalità ed a normarlo come da contratto. Abbiamo inoltre ricordato alla Direzione che nell'accordo di fusione sono state previste **le stabilizzazioni di colleghi con contratto a tempo determinato, questo importante passaggio permetterebbe di fronteggiare i problemi di cui sopra, offrire lavoro stabile ai giovani e sostituire parte dei colleghi che sono usciti.** L' Azienda ha risposto di avere necessità di più tempo, presumibilmente la fine di Marzo per aver un quadro più completo per valutare e decidere opportuni interventi.

Riteniamo necessario e possibile conseguire obiettivi aziendali unitamente alla salvaguardia dell'occupazione e del benessere dei colleghi.

Abbiamo contestato all' Azienda la comunicazione, fornita peraltro solo telefonicamente, del riconoscimento dello straordinario effettuato solo per ora intera e non per le singole mezze ore. Pur comprendendo le necessità organizzative legate alla fusione, chiediamo di gestire tale aspetto con buon senso da ambo le parti, in funzione dell'accordo di fusione firmato dalle OO.SS scriventi



23/11/2016 (approvato dalla stragrande maggioranza dei dipendenti) che con senso di responsabilità hanno accettato il recupero a banca ore di parte dello straordinario.

3- FILIALI HUB&SPOKE FIORITA E PLANETARIO

Abbiamo contestato la mancata erogazione dell'indennità di vice alle colleghe delle affiliate di Cesena-FIORITA e di Bellaria-PLANETARIO, nonostante nell' accordo di fusione vi fosse l'impegno alla nomina del Vice in ambedue le Filiali, superando quindi anche quanto disciplinato in tal senso dal C.I.R.

Abbiamo inoltre richiesto di regolamentare dettagliatamente l'operatività dei Responsabili e dei Vice, nelle Filiali Hub&Spoke, al fine di evitare disguidi e/o ricadute sia per l'Azienda sia per i colleghi coinvolti.

L'Azienda si è impegnata a fare le dovute verifiche ed intervenire in merito.

4- INDENNITA' DI RISCHIO CASSA ed INDENNITA' DI CASSIERE COORDINATORE

Abbiamo chiesto le motivazioni della sospensione dell'erogazione della indennità di cassa.

L' Azienda ha risposto che intende informatizzare la gestione della segnalazione delle giornate di cassa, ma soprattutto uniformare i trattamenti preesistenti per arrivare all' erogazione dell'indennità di rischio cassa in base alle giornate di adibizione effettiva (art.14 C.I.R.). Abbiamo contestato all'azienda tale impostazione. Esistendo lettere di nomina a cassiere (titolare) preesistenti la fusione, l'indennità di cassa deve continuare ad essere riconosciuta in via continuativa, anche in caso di assenza per malattia e ferie così come disposto dall'art. 49 del C.C.N.L. stesso. L'Azienda ci ha comunicato che ci darà risposta a breve dopo avere effettuato le opportune verifiche.

Abbiamo inoltre richiesto di istituire il ruolo di cassiere coordinatore nelle filiali dove manca, tenuto conto che la medesima funzione è già stata istituita e vigente da tempo in filiali comparabili per numero di addetti, come a Bellaria Sede, San Mauro Pascoli e, fino al 31/12/2016 a Savignano Sede. Anche su questo l'Azienda si è riservata di darci risposta entro breve, previa verifica.

5-PROPOSTA SINDACALE: TICKET PASTO SPERIMENTALE TEMPORANEO

Su proposta delle Rsa, le parti hanno convenuto di incontrarsi e trattare l'istituzione di un accordo sperimentale temporaneo, già presente in RomagnaEst, con valenza annuale che istituisce in luogo dell'indennità sostitutiva di mensa, il ticket pasto per colleghi con contratto part time misto ed orizzontale ed in congedo parentale frazionato. Come Rsa riteniamo che tale opportunità possa produrre vantaggi e possibili risparmi.

6-PROPOSTA SINDACALE: MATERNITA' FACOLTATIVA FRAZIONATA ORARIA

Le Rsa hanno proposto, per meglio gestire le esigenze dei tempi di vita e lavoro delle madri, un accordo aziendale che permetta la possibilità di fruizione attraverso permessi orari della maternità facoltativa. Questa possibilità, già formalmente normata nel comparto Abi e solo in alcune Bcc della regione, garantirebbe maggiore flessibilità e migliore gestione rispetto ad un orario giornaliero diviso a metà di 3 h e 45 m di prestazione lavorativa. L'Azienda ha manifestato attenzione ed interesse ma ha anche comunicato che, per tale materia, si deve necessariamente rapportare con la Federazione.



7-CONDIZIONI DIPENDENTI-MUTUI 1a CASA

Abbiamo chiesto che vengano pubblicate tutte condizioni relative ai rapporti di conto e operazioni dei dipendenti, compresi i MT 1a casa ad integrazione dell' accordo regionale, e consegnate alle RR.SS.AA al fine di condurre una verifica congiunta delle stesse. L'azienda ha comunicato l'imminente pubblicazione e la disponibilità a tale verifica.

RR.SS.AA. Fabi-First-Cisl- Fisac-Cgil

Sala di Cesenatico, 03 Marzo 2017