



PROSEGUE IL CONFRONTO SULLE EMERGENZE DELLA RETE

E' ripresa la discussione sulle criticità della Rete commerciale del Gruppo:

ORGANICI – Ad avviso dell’Azienda, anche in relazione al decremento dei volumi dell’operatività amministrativa di filiale e alla contestuale crescita dell’utilizzo dei canali telematici, ad oggi, a livello di Gruppo, il dimensionamento effettivo degli organici nel complesso è coerente rispetto al corrispondente dimensionamento “teorico”. Quest’ultimo, per quanto concerne gli Assistenti alla clientela, viene calcolato in funzione delle transazioni mediamente eseguite e del tempo medio di lavorazione pertinente la specifica operatività, mentre per i Gestori viene definito in base alla segmentazione della clientela e alla numerosità dei portafogli. Ciascun portafoglio viene “pesato” assegnando alla clientela in modo puntuale un “peso” variabile in un intervallo fra 0,5 e 1,5 tenendo conto di una serie di parametri quali l’età, il patrimonio, il numero di rapporti in essere, la redditività, ecc. L’azienda ha inoltre dichiarato che ai Back Office viene indirizzato circa il 70% del lavoro amministrativo potenzialmente lavorabile, e che non sussiste complessivamente carenza di personale in Rete, quanto piuttosto l’esigenza di commutare parte del tempo dedicato attualmente ad aspetti amministrativi in maggiori spazi da dedicare alle attività commerciali. Secondo l’Azienda, la prosecuzione del confronto sul tema degli organici deve essere inquadrata in una prospettiva dinamica necessariamente correlata al Piano Industriale di prossima presentazione, che dovrebbe contemplare ulteriori investimenti nella digitalizzazione, nella razionalizzazione della Rete e nello sviluppo di canali commerciali complementari a quelli tradizionali.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno ribadito come i colleghi del Retail, di tutte le Banche del Gruppo, a prescindere dal loro ruolo, continuano a manifestare pesanti difficoltà e disagi nella gestione dei carichi lavorativi a causa di un’organizzazione del lavoro farraginoso e di procedure informatiche obsolete e inefficienti.

Tali difficoltà si riverberano negativamente sulla qualità del lavoro e sul benessere individuale e su un efficiente, nonché efficace organizzazione del lavoro. Per perseguire uno sviluppo sostenibile, che coniughi performances durature nel tempo con la sostenibilità delle risorse umane – patrimonio primario di ogni azienda di successo - **le OO.SS. hanno sottolineato l’esigenza che siano attivate urgentemente forme di intervento ad ampio raggio**, che tengano necessariamente in considerazione fondamentali fattori strutturali inscindibilmente connessi tra loro, quali **la numerosità degli organici**, i processi produttivi, gli strumenti lavorativi, il modello di servizio, e le situazioni contingenti (maternità, lunghe assenze per malattia, ecc.), nonché le peculiarità dei diversi territori delle reti commerciali **delle Banche del Gruppo**.

Vogliamo inoltre ricordare l’impegno dell’Amministratore Delegato ad un significativo investimento anche in termini di risorse nel corso del corrente anno (confermato anche dall’invito alla presentazione di CV sulla piattaforma web del sito di gruppo).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – E’ stata accolta la proposta delle OO.SS. di istituire appositi Focus Group per avviare un confronto sulle criticità riguardanti le procedure informatiche ed i processi produttivi della Rete. Sono previsti complessivamente, a livello di Gruppo, almeno sette Focus Group, di volta in volta dedicati alle problematiche di uno specifico ruolo, a ciascuno dei quali parteciperanno

una decina di colleghi, ed in cui saranno coinvolte anche le funzioni aziendali competenti. Per ogni singolo Focus Group, le OO.SS. potranno designare un collega dotato delle competenze professionali necessarie per affrontare l'oggetto di discussione. L'Azienda ha inoltre dichiarato la disponibilità a valutare ulteriori proposte delle OO.SS. che possano incrementare il coinvolgimento attivo dei lavoratori in percorsi partecipati per contribuire alla risoluzione delle criticità organizzative.

FORMAZIONE – In relazione alle difficoltà evidenziate dalle OO.SS. riguardo l'erogazione della formazione obbligatoria online, l'Azienda ha comunicato di avere avviato i lavori per ridefinirne le nuove modalità di fruizione.

ACCORDO DI CLIMA – L'Azienda ha confermato la disponibilità al confronto, invitando le OO.SS. a formulare una proposta che delinei il perimetro della discussione, a partire dall'individuazione delle linee guida, dei contenuti, degli obiettivi. **Le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito l'importanza cruciale dell'argomento e la volontà di perseguire misure ed interventi strutturali volti a migliorare il benessere dei colleghi** e a rendere più efficiente ed efficace l'organizzazione del lavoro e creare innovazione sociale, sottolineando che il tema ha diverse sfaccettature: metodi e pratiche di indirizzo commerciale, orari di lavoro, conciliazione tempi lavoro/vita privata, salute e sicurezza, eccetera.

SMART WORKING – L'Azienda ha presentato una proposta di accordo per istituire e regolare in via sperimentale la fruizione del c.d. "lavoro agile", che, ricordiamo, consiste nella possibilità per i lavoratori di svolgere la prestazione lavorativa presso una struttura aziendale più vicina all'abitazione rispetto all'abituale sede di lavoro o presso la propria abitazione per una o due giornate di lavoro per settimana. **Le OO.SS. sono ovviamente favorevoli ad introdurre misure e strumenti che possano promuovere il benessere delle persone** e rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro, **per cui ritengono indispensabile definirne un adeguato contesto normativo che non modifichi il contratto di lavoro.** In vista del prossimo incontro, nel quale si inizierà a discutere dettagliatamente della proposta, si riservano di effettuare le opportune valutazioni, anche **alla luce delle novità legislative sul tema.**

Il confronto proseguirà il 4 febbraio. Seguiranno gli aggiornamenti.

Parma, 25 gennaio 2016

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca - Unisin