



ALLA RICERCA DI SOLUZIONI DI BUON SENSO

L'incontro di tavolo del 9 marzo u.s. è stato incentrato sulla discussione di diverse tematiche di rilievo che stanno caratterizzando il periodo in corso.

Riguardo la **gestione dell'emergenza sanitaria**, le OO.SS. hanno richiesto il rafforzamento delle misure esistenti (che, ricordiamo, sono in vigore sin dall'autunno a seconda della zona di appartenenza sia per Rete che per DC), l'estensione delle misure previste per le zone rosse alle zone arancione scuro, l'ulteriore riduzione delle presenze fisiche in Rete tramite turnazione, il pieno utilizzo e rafforzamento dell'easy learning (ad oggi sono utilizzabili le due giornate annue ed il residuo delle 10 giornate non fruite nel 2020) ed il ripristino, all'insegna della concreta esigibilità, di causali di assenza per gestire le situazioni di emergenza relative alla chiusura delle scuole. La delegazione datoriale ha replicato che l'Easy Learning risulta già utilizzabile e che le regole attualmente in essere, unitamente all'utilizzo dei DPI, garantiscono sicurezza sul posto di lavoro, e ha preannunciato una riduzione al 15% delle presenze fisiche nei siti complessi ubicati nelle zone rosse.

Relativamente alla concessione di causali di assenza aggiuntive, al momento l'azienda non ha prospettato l'intenzione di dar corso ad interventi supplementari, restando in attesa degli sviluppi normativi che a breve dovrebbero derivare dal probabile ripristino (anche retroattivo) dei congedi parentali tramite decreto e del confronto in calendario tra ABI e Segreterie Nazionali sul tema. Abbiamo invitato la controparte all'utilizzo di una flessibilità tecnico/operativa nell'applicazione della normativa INPS qualora dovesse essere effettivamente approvato un nuovo pacchetto di permessi per congedo parentale straordinario con possibilità di inserimento retroattivo.

Preso atto di un contesto in continua mutazione, le parti hanno condiviso di riaggiornarsi sul tema monitorando la situazione.

A distanza di diverse settimane dalla scelta unilaterale aziendale di riassorbire parte degli **assegni ad personam** in occasione degli aumenti contrattuali, **le OOSS hanno ribadito il loro disappunto relativamente alle decurtazioni effettuate ai lavoratori, in un periodo in cui gli sforzi profusi, l'impegno continuo e ininterrotto unito alle enormi e notevoli difficoltà legate alla pandemia, al contrario, avrebbero dovuto piuttosto suggerire qualche forma di riconoscimento**. L'azienda ha dichiarato che delle 80 richieste di chiarimento pervenute alle strutture aziendali di riferimento, circa quaranta saranno oggetto di ripristino dell'erogazione dell'assegno. Tutti i colleghi coinvolti riceveranno l'esito del riscontro alla loro richiesta nei prossimi giorni.

La delegazione datoriale ha ribadito la volontà di mantenere tutti gli assegni derivanti da promozioni o contrattazione collettiva. Per gli ad personam privi di indicazioni specifiche, l'azienda ha confermato la propria linea di intervento a decurtazione dell'assegno.

La nostra percezione resta quella di una manovra fatta a maglie larghe, che potrebbe aver incluso anche diverse casistiche da salvaguardare come, ad esempio, quelle particolarmente datate, rivenienti da acquisizioni societarie pregresse e di difficile reperibilità, o con parametri da verificare attentamente, come il calcolo della RAL riguardo il quale abbiamo chiesto l'indicazione in busta paga e chiarimenti sul calcolo applicato ai part-time.

L'Azienda ha confermato il proprio impegno ad analizzare e riscontrare le ulteriori richieste che saranno formulate, per cui resta piena facoltà dei lavoratori coinvolti di procedere in tal senso laddove permanessero dubbi di ogni natura. Sotto questo aspetto, rinnoviamo la nostra disponibilità al totale supporto dei colleghi e a tornare sull'argomento in occasione dei prossimi incontri.

Come noto, nonostante l'emergenza in corso, nelle ultime settimane le funzioni commerciali hanno continuato a dar corso ad inopportune ed intollerabili **pressioni nei confronti della Rete**. A seguito dell'articolato confronto di tavolo degli scorsi mesi, è stato diramato un messaggio alle figure manageriali di DR da parte dei vertici del Retail in merito alle metodologie commerciali con un invito al rispetto degli accordi in essere.

Sarà nostra cura vigilare sulla effettiva e capillare diffusione della comunicazione, e sui reali effetti che questa produrrà.

Abbiamo chiesto l'immediata sospensione dei messaggi massivi rivolti alla Rete da parte delle funzioni commerciali con cui si richiamano i gestori ad un'intensificazione degli appuntamenti in filiale con la clientela. Si tratta di un'iniziativa che conferma come la percezione della protratta situazione di emergenza sia ancora gravemente sottovalutata da parte di certe figure, e che l'opportuna riforma del mondo commerciale da tempo professata dal Gruppo, riassumibile in "Meno controlli, più supporto", necessiti di un'urgente messa a terra.

È stato confermato l'avvio della nuova sperimentazione dello **smart working** in Rete dal 22 marzo nella DR Piacenza e Lombardia Sud, il cui obiettivo principale sarà di verificare la possibilità di equiparare l'operatività da remoto a quella di filiale. Rispetto allo strumento in generale, alla luce del protrarsi del periodo emergenziale, abbiamo ribadito il principio di una corretta applicazione dello stesso, ricordando che al perseguimento della produttività le fonti normative, CCNL in vigore in primis, affiancano in maniera rilevante la conciliazione vita-lavoro.

Relativamente alla richiesta dei **titoli di studio** per la normativa MIFID 2, l'azienda ha dichiarato che il recupero degli stessi nei propri archivi rappresenterebbe una attività organizzativa difficilmente sostenibile, motivo per cui la stessa azienda ha deciso di richiedere la collaborazione dei colleghi per il recupero dei medesimi.

Su sollecitazione delle OO.SS., è stata prorogata la scadenza e semplificata la possibilità di presentare il titolo di studio (carta semplice o formato elettronico) favorendo il recupero di molti documenti ed evitando anche inopportuni spostamenti fisici.

Resta il tema delle situazioni che non saranno sanabili per cause di forza maggiore, come ad esempio Istituti scolastici non più in attività o richieste di copie che non vengono evase da scuole e università per vari motivi.

L'azienda ha fornito un'apertura rispetto a questi casi, rispetto ai quali le uniche vie percorribili saranno inevitabilmente soluzioni pragmatiche e di buon senso, a cominciare dal supporto a livello centralizzato nei confronti dei colleghi tramite la ricerca nell'archivio interno.

Sono in distribuzione le **card elettroniche per i buoni pasto** che saranno inviate alla propria sede di lavoro allo stesso indirizzo a cui venivano recapitati i blocchetti cartacei, prevedendo nel rispetto della privacy l'indicazione della matricola anziché del nominativo del dipendente.

In alcune zone sono stati cambiati i fornitori, secondo l'Azienda ciò dovrebbe migliorare la copertura anche tenendo conto di segnalazioni e lamentele ricevute dai fruitori.

Ricordiamo che in alternativa all'attribuzione del ticket in forma elettronica, il dipendente potrà scegliere di destinare il controvalore del buono pasto alla propria posizione nel Fondo Pensione di Gruppo, mediante opzione esercitabile una sola volta nel corso dell'anno inviando una mail alla casella del Servizio Amministrazione del Personale (cu00714@cagroupsolutions.it). Va precisato che in caso di versamento al Fondo Pensione il valore nominale del ticket si riduce dell'onere del contributo di solidarietà, pari al 10%. Si ricorda che l'importo massimo annuale complessivamente deducibile è di 5.164,57 euro e che tale scelta opzionale dovrà essere considerata a tal fine unitamente ai contributi individuali e aziendali.

L'opzione, per il 2021, va effettuata entro il 31 marzo, mentre per il 2022 andrà effettuata entro il 30 novembre 2021.

Su diversi temi, riteniamo che un opportuno ed efficace confronto preventivo sia indispensabile per fare in modo che alcune iniziative, che troppo spesso continuano ad essere presentate unilateralmente ai colleghi come obblighi ineludibili e con scadenze perentorie, possano invece essere gestite con maggiore buon senso, attraverso un'auspicabile condivisione con le OO.SS.

Parma, 12 marzo 2021

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca – Unisin