



Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze e Area Toscana

INCONTRO TRIMESTRALE AREE FIRENZE E TOSCANA

Nelle giornate del 10 e 11 giugno si sono svolti gli incontri trimestrali con l'Azienda nel corso dei quali sono state affrontate le tematiche che destano maggior preoccupazione e interesse. E' stata occasione per avere dati in merito a processi che hanno trovato recentemente completamento (a esempio la task force per le filiali a orario estivo), mentre altre questioni necessitano approfondimenti che verranno fatti successivamente.

Filiali ad Orario Esteso

Il monitoraggio sull'andamento delle filiali *flexi*, che fino ad ora l'Azienda ha avuto modo di effettuare, avrebbe rilevato un buona risposta da parte della clientela e dei territori. **La positiva valutazione aziendale non trova piena corrispondenza con ciò che queste Organizzazioni Sindacali hanno constatato visitando le filiali coinvolte nel progetto e parlando con i colleghi interessati.** L'Azienda ha dichiarato che il periodo di osservazione è ancora troppo poco significativo per poter valutare in modo oggettivo i dati emersi e pertanto il dato economico complessivo sarà reso disponibile non prima della fine dell'anno.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno puntualmente riportato le varie **difficoltà riscontrate nelle filiali flexi (oltre a quelle evidenziate nella rete in generale)** con particolare attenzione alla tutt'ora non sufficiente struttura degli organici che in molti casi inficia la corretta pianificazione dei turni. L'Azienda nel dimensionamento degli organici tiene conto di parametri quasi esclusivamente reddituali e di produttività, ma **trascura la dimensione "materiale" dei processi produttivi e organizzativi**, l'assorbimento di ore lavorate la complessità delle normative e gli appesantimenti anche in termini di burocrazia della nostra macchina operativa.

Pur apprezzando che a valle delle **richieste già avanzate dalle nostre Delegazioni Trattanti di Gruppo** verranno **ricondotte a orario standard circa il 75% delle filiali flexi** delle due Aree e che si sia **attivata una task force** di 9 persone per l'Area Toscana e di 14 per l'Area Firenze a supporto delle filiali che nel mese di agosto manterranno l'orario esteso, il problema resta strutturale. Evidentemente l'incremento di personale (al netto degli accorpamenti) pari a 5 persone per l'Area Toscana e 44 per l'Area Firenze (34 su Banca CR Firenze e 10 su Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia) non è ancora sufficiente. **Auspichiamo l'attuazione di ulteriori interventi che consentano sia il corretto funzionamento delle filiali a orario esteso che una pianificazione della turnazione rispettosa delle esigenze di conciliazione vita - lavoro imprescindibili anche ai fini del raggiungimento della produttività ottimale.**

Accorpamenti

Prosegue la scelta di ottimizzazione delle filiali sul territorio, accorpando le realtà che risultano adiacenti, con confluenza del personale della filiale accorpata su quella accorpante. In proposito l'Azienda ha specificato che l'individuazione dei punti operativi da accorpare avviene a livello di strutture centrali di Capogruppo con possibilità di aggiustamenti e modifiche da parte delle funzioni di Area.



A nostra specifica richiesta l’Azienda ha dichiarato di non disporre al momento di indicazioni riguardo a ulteriori accorpamenti/chiusure di filiali oltre quelle già comunicate e previste per il corrente mese di giugno.

Mid Corporate – Direzione regionale

Abbiamo chiesto quali impatti sono prevedibili alla luce delle dichiarazioni, lette anche sugli organi di stampa, in ordine alle determinazioni aziendali di una diversa collocazione del Mid Corporate nell’ambito della Divisione Banca dei Territori. Al riguardo la delegazione aziendale ha dichiarato di non avere indicazioni né di essere stata ancora coinvolta in progetti di riorganizzazione, ma ha dichiarato altresì che eventuali cambiamenti saranno comunque oggetto di apposita informativa, così come possibili incrementi delle autonomie in termini di facoltà creditizie delle Direzioni Regionali.

Sub holding – Servizio Legale

Alle nostre richieste di chiarimento ci è stato confermato che a seguito di una recente delibera del Consiglio di Amministrazione di Banca CR Firenze permarrà in capo alla struttura di Sub holding il lavoro di consulenza societaria, mentre l’attività di consulenza legale alle filiali verrà attribuita a Isgs in maniera omogenea a quanto avviene nel resto del Gruppo. I lavoratori che conseguentemente saranno interessati manterranno comunque la sede fisica di lavoro.

Sicurezza antirapina

Abbiamo ribadito con forza la necessità che sia posta la **massima attenzione agli aspetti inerenti la sicurezza delle filiali**, con riguardo sia agli aspetti normativi (con evidenziazione chiara e puntuale di tutti gli adempimenti inerenti la gestione dei mezzi forti) che alla dotazione di dispositivi di sicurezza idonei a prevenire il fenomeno rapine. **Queste Organizzazioni Sindacali hanno espresso una forte preoccupazione a fronte della recrudescenza di eventi criminosi che hanno caratterizzato il nostro territorio**, in particolare quello riferibile all’Area Firenze, ritenendo che sia necessario un tempestivo intervento aziendale volto a realizzare tutto quanto possa assicurare la tutela dei lavoratori, della clientela e del patrimonio aziendale.

Sono stati anche forniti i dettagli del **piano di intervento sulle filiali a orario esteso** volti a incrementare il livello di sicurezza. In merito abbiamo sottolineato l’importanza di adeguate implementazioni di MTA, creazione di aree self safe, corretta predisposizione di porte scorrevoli, massima diffusione dei dispositivi Cash-in Cash-out.

Contatto con il personale

Continuano le visite ai colleghi direttamente sul posto di lavoro, da parte degli specialisti del personale, circa 200 in questo primo trimestre.

Part time

A oggi non risultano all’Azienda richieste di part-time rimaste inevase per l’Area Toscana, mentre solo 4 sono le richieste presentate all’Area Firenze la cui valutazione è in corso.

L’Azienda ribadisce la propria attenzione e la propria disponibilità a valutare nuove richieste di orario part-time che dovessero pervenire, con particolare riguardo a quelle che prevedono un’articolazione che coinvolga anche le fasce di orario pomeridiano delle filiali flexi.

Budget

Abbiamo chiesto che l’assegnazione dei budget sia trasparente e coerente con le peculiarità del territorio. L’Azienda ha ribadito la propria attenzione a considerare, nel rispetto dell’obiettivo



complessivo assegnato dalle strutture centrali alla nostra Direzione regionale il contesto territoriale di riferimento.

Pressioni Commerciali - Lync - Riunioni in pausa pranzo

Alla luce delle nostre numerose e reiterate sollecitazioni affinché le sollecitazioni alla vendita cessino nelle loro manifestazioni di pressione indebita e vessazione delle tante colleghe e colleghi delle filiali, **l'Azienda ha dichiarato di aver ripetutamente ribadito a tutti i livelli e in tutte le sedi la inammissibilità di minacce, modi screanzati, malversazioni o atteggiamenti comunque inadeguati.**

Abbiamo in questa occasione stigmatizzato l'utilizzo di strumenti aziendali quali **Lync** a fini di **controllo e vessazione dei colleghi**, finalità distorsiva di uno strumento nato per ben diverso scopo. Già in occasione della sua installazione avevamo chiaramente dichiarato che non ritenevamo in alcun modo ammissibile un suo utilizzo finalizzato a controllare la presenza del lavoratore.

In molte realtà ci è stata segnalata **la prassi di effettuare riunioni commerciali durante la pausa pranzo**. Abbiamo ribadito che non solo la pausa pranzo costituisce un diritto, ma che non riteniamo accettabile che si instaurino pratiche abituali e impositive, volte a eludere altre disposizioni aziendali, in particolare quelle sul contenimento del lavoro straordinario e in materia di sicurezza.

L'Azienda ha dichiarato che seguirà con attenzione le segnalazioni fatte da queste Organizzazioni Sindacali intendendo approfondire le dimensioni delle singole problematiche e non escludendo se del caso interventi gestionali a seguito delle verifiche effettuate.

Formazione – On Air

Abbiamo nuovamente sensibilizzato l'Azienda sulla necessità di **consentire a tutto il personale di poter fruire dei corsi di formazione**, sia nella modalità aula, sia mediante formazione a distanza. La formazione costituisce, come da noi più volte ribadito, leva di acquisizione e incremento di professionalità e in ultima analisi di quella produttività che l'Azienda stessa va ricercando. **E' per noi inaccettabile che per il ruolo ricoperto o la situazione organizzativa in cui si lavora sia preclusa la possibilità di seguire il corso di formazione con la dovuta attenzione.**

Con riferimento **On Air** abbiamo invece sottolineato all'Azienda come la previsione di intervento del responsabile nella procedura sia poco opportuno rispetto alla finalità di incentivare una libera rappresentazione delle proprie competenze e aspirazioni ai fini anche di una crescita professionale.

RIESAME GIUDIZIO PROFESSIONALE ART 75 CCNL 19.1.12

Abbiamo fatto presente all'Azienda che riguardo ai ricorsi presentati dai colleghi la percentuale dei giudizi di riesame accolti è talmente esigua da far sorgere legittime perplessità circa il buon funzionamento dell'intero processo di valutazione. La stessa prassi di rigettare il ricorso utilizzando sintetica formulazione mostra come l'Azienda tenda a non utilizzare questo strumento nella maniera migliore. Riteniamo che sia opportuno un diverso approccio aziendale in un'ottica costruttiva e non penalizzante.

PREMI E INCENTIVI



Le OO.SS. auspicano che tali questioni trovino il giusto spazio di rappresentazione in occasione degli incontri di trimestrale in un'ottica di maggiore trasparenza delle modalità di erogazione degli interventi premianti sul territorio di riferimento.

Lavoro straordinario – Utilizzo della causale NRI

L'Azienda ha riconfermato che **non è consentito rimanere sul posto di lavoro oltre il proprio orari senza autorizzazione all'effettuazione del lavoro straordinario.**

Queste Organizzazioni Sindacali hanno nuovamente posto all'attenzione aziendale la necessità di monitorare e verificare i casi in cui la causale NRI sia utilizzata non già per coprire minime squadrature, ma di fatto mascheri vero e proprio lavoro straordinario non retribuito, eventualità questa che espone a pesanti conseguenze in caso di verifiche ispettive.

Ferie

Pur comprendendo le esigenze di abbattimento degli stock di ferie accumulate e non godute (che al 31 marzo ammontano mediamente a 29,57 per l'Area Firenze e 30,39 giorni per l'Area Toscana), le scriventi OO.SS. hanno sottolineato che il mancato rispetto della pianificazione spesso è imputabile a esigenze aziendali e disfunzioni organizzative prima che a specifica richiesta individuale.

Invitiamo i colleghi a segnalarci eventuali incongrue pressioni nello smaltimento delle ferie, nella convinzione che sia comunque interesse di tutti rispettare i riposi pianificati e procedere in caso di necessità a una nuova programmazione condivisa.

Firenze, 12/06/2013

I Coordinamenti RR.SS.AA Area Firenze – Area Toscana
Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – Ugl - Uilca