



In un anno incredibilmente complicato come è stato questo 2020, abbiamo chiuso i momenti di confronto con HR con due passaggi significativi:

- il rinnovo dell'accordo per la Piattaforma CCP di Firenze.
- l'accoglimento delle nostre istanze in merito al progetto che vedrà estendere lo smart working in Azienda anche dopo la fase emergenziale.

Per la CCP, una struttura che da anni fornisce ai nostri partner commerciali quell'assistenza e quella flessibilità che sono diventati, con gli anni, elementi sempre più imprescindibili per il mantenimento e l'acquisizione di importanti partnership commerciali, abbiamo confermato come "mission", quella di supporto ai CPA presenti sui territori, assicurando quel reciproco equilibrio, indispensabile a garantire occupazione ed opportunità professionali ai lavoratori delle piattaforme periferiche.

Dall'altro lato abbiamo voluto introdurre nell'accordo, delle ottime novità per chi lavora e lavorerà in futuro in CCP:

- I lavoratori della CCP, finita la fase emergenziale, potranno accedere allo smart working per almeno 6 giorni continuativi al mese, da svolgersi anche in località diversa da domicilio o residenza. Queste giornate, pianificate bimestralmente, verranno strutturate collocando 5 giornate di SW prima del weekend libero ed una giornata dopo tale weekend (per coloro che hanno il contratto a 32 ore), mentre saranno 6 giorni continuativi per chi ha i contratti 6x6. Crediamo che questa novità possa venire incontro ai tanti fuorisede assunti nella struttura negli ultimi anni che potranno avere, mensilmente, la possibilità di lavorare una settimana dalla loro regione di origine. Inoltre, i colleghi assunti a tempo determinato, potranno lavorare da remoto la domenica.
- Abbiamo ridotto i tempi di rotazione, per un'assegnazione ad un nuovo incarico, da 4 a 3 anni.
- Per incentivare una mobilità in ingresso che finora non c'è mai stata in CCP, abbiamo condiviso con l'Azienda che, chi richiederà un trasferimento nella struttura, si vedrà riconosciuto un acceleratore nel percorso di carriera di 12 mesi. Questo per consentire una sempre più agevole mobilità in uscita dalla CCP, per chi ne facesse richiesta. (In allegato troverete l'accordo sottoscritto).

SMART WORKING

Tutti i dipendenti funzionali e operativi, ad esclusione delle funzioni individuate dalla banca come non remotizzabili (diretto, logistico e accoglienza), potranno, se interessati, terminata l'emergenza, svolgere la loro prestazione lavorativa DUE giorni la settimana da remoto.

Continueremo a ricercare ogni possibile opportunità per estendere attività da svolgere in smart a tutte quelle funzioni ad oggi escluse per l'esistenza di limiti organizzativi.

Con questa decisione l'Azienda riconosce quindi gli ottimi risultati che ogni singolo dipendente ha portato in questi mesi di emergenza, dimostrando flessibilità e massimo impegno nonostante gli evidenti limiti delle dotazioni informatiche personali. Nei prossimi mesi, insieme alla direzione HR, discuteremo dell'accordo che

regolerà la nuova modalità di lavoro, prevedendo, in primis, la disponibilità delle attrezzature necessarie, oltre al pc portatile, per poter lavorare da casa esattamente come in ufficio (doppi schermi, mouse, tastiere...).

Per i colleghi funzionali di sede è già stato completato il cambio di tutti i PC e già dalla prossima settimana ci sarà la possibilità (in gepenext) di inserire la domanda di smart.

Abbiamo chiesto all'Azienda, e ci impegneremo come OO.SS., a portare avanti tutta la burocrazia necessaria, per essere pronti alla ripartenza, nel totale rispetto delle regole.

Infatti la smania di controllo che ha caratterizzato la gestione di alcune Direzioni operative, in questa fase emergenziale, oltre che essere ingiustificata, viste le ottime performance, in alcuni casi è contraria a quanto previsto dall'accordo sul controllo a distanza tuttora vigente in Azienda; abbiamo ribadito nuovamente che queste situazioni non sono accettabili.

Sicuramente la notizia dell'estensione dello Smart working è positiva, ma dovremo strutturarci affinché questo contribuisca ad un reale miglioramento della conciliazione dei tempi di vita-lavoro di ognuno di noi.

Regolamentazione della Reperibilità e degli interventi straordinari all'IT

E' da tempo che sollecitiamo un confronto in merito al tema delle reperibilità dei lavoratori dell'IT che in questi ultimi anni, tra la partenza della Banca digitale e l'emergenza covid, sono stati chiamati in causa in maniera veramente importante. È necessario un accordo che chiarisca gli ambiti coinvolti, definisca una equa distribuzione dei carichi di lavoro, garantisca una formazione al personale coinvolto e che assicuri adeguati riconoscimenti, sia di tipo economico che in termini di riposi compensativi.

L'argomento verrà affrontato con la direzione HR già dal mese di gennaio.

Un Sistema DIS-incentivante sempre più disincentivante

Ci giunge voce che quest'anno i manager dovranno rispettare l'importo complessivo di spesa pari al 95% dei target bonus delle proprie strutture. Di fatto su 1.000 euro dichiarati ne avranno a disposizione realmente 950. Una decisione lecita in un momento dove l'Azienda sta cercando di ottimizzare i costi a fronte della situazione mondiale che non ci ha risparmiati, ma è DISCUTIBILE la scelta di non rendere partecipi tutti i dipendenti della decisione presa, lasciando ai manager l'onere di discutere, in fase di colloquio individuale, la riduzione dell'importo riconosciuto. Questo argomento, mai contrattato, che ci ha visto sempre scettici e totalmente gestito dall'Azienda, vuole essere un invito alla riflessione per sottolineare ancora una volta l'importanza della contrattazione sindacale che, invece, si sforza SEMPRE di garantire equità e trasparenza: un esempio su tutti il nostro VAP!

[Scarica il testo dell'accordo](#)