



Ex Fellini – Crediti – Ad Personam & altro

Lo scorso 4 febbraio si è svolto l'incontro di verifica previsto dall'accordo di incorporazione delle banche del perimetro ex Fellini. E' stata l'occasione per tornare a fare il punto con l'Azienda su altre questioni organizzative ed alcune recenti problematiche. Di seguito riassumiamo quanto trattato.

Verifica accordo ex Fellini (perimetro Ex C.R. S.Miniato-C.R. Cesena E C.R. Rimini):

In sede di accordo, nel maggio 2018, sono state previste delle fasi di verifica sulla puntuale applicazione di quanto negoziato. Di seguito i riscontri e le nostre valutazioni.

Personale interessato da Mobilità Straordinaria, ovvero mobilità superiore a 120 km a tratta: ad oggi risultano ancora interessate 33 persone così suddivise: 6 ex C.R. S.Miniato, 13 ex C.R.Cesena, 14 ex C.R. Rimini.

Personale interessato da Indennità di pendolarismo, ovvero percorrenze da 60km a 120 km a tratta: ad oggi risultano interessate 39 persone di cui 25 nella fascia tra 60/90 km.

In base alla provenienza il personale interessato risulta così suddiviso: 15 ex C.R. S.Miniato, 20 ex C.R.Cesena, 4 ex C.R.Rimini.

Considerato che, in fase di stipula dell'accordo, è stato fatto un particolare richiamo alla concessione dello Smart Working, abbiamo colto l'occasione per ribadire quanto già evidenziato a suo tempo ricordando che, in considerazione dello sviluppo del lavoro a distanza causato dalla situazione pandemica, per il futuro è certamente di interesse comune cogliere pienamente l'opportunità data da tale modalità lavorativa, riducendo per quanto possibile il disagio degli spostamenti.

A proposito dello Smart Working l'azienda ha fornito il dato di coloro che all'interno del perimetro operano oggi da remoto: gli interessati ad oggi sono 453, 87 ex C.R. S.Miniato 206 ex C.R. Cesena, 160 ex C.R. Rimini.

Riconversione professionale: A questo proposito è stato analizzato il dato degli spostamenti avvenuti fra ruoli di Direzione e ruoli di Rete.

Ex C.R. Cesena – il 92% del personale di rete non ha avuto variazione di ruolo mentre 42 persone sono passate a ruoli Direzionali. – Per l'87% del personale di Direzione non ci sono state variazioni di ruolo e sono 27 le persone passate a ruoli di Rete.

Ex C.R.Rimini – l'87% del personale di rete non ha avuto variazione di ruolo mentre 50 persone sono passate a ruoli Direzionali – l'88% del personale di Direzione non ci sono state variazioni di ruolo e sono 18 le persone passate a ruoli di Rete.

Ex C.R. S.Miniato – il 96% del personale di rete non ha avuto variazione di ruolo mentre 13 persone sono passate a ruoli Direzionali – per il 64

A questo proposito abbiamo segnalato che la D.R. Romagna, che combina gli effetti su ex C.R.Cesena ex C.R. Rimini, ha avuto un impatto molto pesante sui ruoli di Rete. Infatti si registrano 92 passaggi di ruolo dalla Rete alla Direzione e 45 passaggi di ruolo da Direzione a Rete. Questo significa che in due anni la rete ha perso 47 persone solo per effetto di questi trasferimenti. **Si tratta della conferma di quanto affermiamo da tempo in merito ad un impoverimento numerico e qualitativo della rete, appesantendo i portafogli dei gestori oltre misura e determinando multi/troppi ruoli scoperti, una situazione che ha determinato l'esplosione del lavoro straordinario e che deve essere oggetto di una attenta valutazione, avendo generato ritmi e carichi di lavoro troppo elevati a discapito di lavoratrici e lavoratori.**

Personale in distacco presso Crédit Agricole Group Solutions: 126 di cui 24 ex C.R.S.Miniato 50 ex C.R.Cesena, 52 ex C.R.Rimini.

Interventi di costituzione Poli di attività: nell'accordo del maggio 2018 abbiamo convenuto una serie di interventi volti a costruire dei Poli di attività presso le piazze di Cesena, Rimini e S.Miniato. Di seguito la situazione ad oggi:

- Servizio Clienti 99 persone (46 ex C.R. Cesena, 39 ex C.R. Rimini e 14 ex C.R. S.Miniato)
- Back Office Mutui 39 persone (15 ex C.R.Cesena e 24 ex C.R.Rimini)
- Polo Pignoramenti 14 persone (9 ex C.R. Cesena e 5 ex C.R.Rimini)

L'impegno preso in sede di accordo rispetto al BOM era di raggiungere un obiettivo di impiego di circa 50 risorse (inteso come FTE) mentre ad oggi risultano impiegate solo 39 persone (inteso come numero reale), dato molto distante dall'impegno preso. Tra l'altro abbiamo segnalato che i ritmi e carichi di lavoro dei colleghi del BOM sono fin troppo elevati per cui rispettare l'obiettivo convenuto a suo tempo servirebbe a riequilibrare i ritmi e carichi di lavoro e a garantire la corretta operatività di una struttura basilare per il PMT del Gruppo.

Su questo l'azienda ha risposto negativamente affermando che non vi è intenzione al momento di un ulteriore potenziamento del BOM di Rimini in una visione di struttura di Gruppo, rimandando all'impegno di rivedere organizzativamente i carichi e ritmi di lavoro.

Buffer - nel maggio 2018 a fronte degli interventi organizzativi pianificati, l'azienda si era riservata di valutare come impiegare un numero di circa 200 risorse. Con la verifica effettuata l'azienda ha confermato di avere impiegato tutte le risorse disponibili e quindi di avere assorbito ed esaurito il cosiddetto buffer con un dimensionamento complessivo di 535 persone collocate all'interno di strutture di Direzione.

Polo Cesena e Rimini: durante il periodo di pandemia l'allocazione degli uffici distribuiti sulle Direzioni di Cesena e Rimini è stata rivista cogliendo la positività di avere nel territorio la disponibilità dei due edifici di direzione per consentire ai colleghi di contingentare gli spostamenti e quindi ridurre il rischio contagio. Abbiamo evidenziato la positività di questa scelta e chiesto che venga confermata anche per il futuro e se possibile estenderla anche ad altre strutture allocate nel territorio cogliendo le disponibilità logistiche di avere a disposizione due strutture di Direzione.

GIUDIZIO COMPLESSIVO: L'Azienda ha espresso una valutazione positiva in merito all'accordo sottoscritto affermando che gli interventi effettuati hanno permesso e permettono di gestire con equilibrio le esigenze organizzative e quelle gestionali, ritenendo che le numeriche previste in tema di mobilità sia territoriale che professionale siano rimaste contenute. Auspichiamo che le nostre motivate considerazioni possano essere motivo di riflessione sia per ricercare ulteriori margini di miglioramento, sia per cercare di recuperare alcune situazioni come ad esempio la contrazione del numero degli addetti di Rete che mostra le già segnalate criticità.

Assegni ad Personam assorbiti:

Nell'incontro del 4 febbraio u.s. con l'Azienda la FISAC, riaprendo la discussione sull'iniziativa unilaterale relativa

all'assorbimento degli assegni individuali ha rassegnato con forza all'Azienda il proprio giudizio negativo tanto nel merito, che nel metodo.

La determinazione dell'Azienda ha scatenato una vera bufera tra i dipendenti e anche FISAC ha imposto una verifica sulla legittimità dell'azione della banca per il tramite del proprio Dipartimento Giuridico Nazionale di cui siamo in attesa di riscontro.

Potremmo dire che il Gruppo si è fatto una patrimoniale in casa, addirittura inventando un principio del tutto arbitrario (la R.A.L.) attraverso il quale assorbire in tutto o in parte l'assegno ad personam calcolando una percentuale sull'incremento economico derivante dal rinnovo del CCNL in base al reddito. Tale principio, così introdotto, non trova a nostro avviso alcun fondamento normativo e non può che essere condannato con forza dal Sindacato.

Il tema degli assegni individuali assorbiti a partire dal cedolino di gennaio u.s. era stato già affrontato dalle OO.SS. ed era stato condiviso anche un comunicato unitario precedente ma ora all'Azienda abbiamo anche dettagliato una serie di casistiche e di possibili errori amministrativi chiedendo che l'azienda provveda a recuperare gli accordi che tempo per tempo hanno portato a confluire nella medesima voce, per comodità amministrativa aziendale, voci che a nostro avviso derivano da impegni contrattuali anche su base collettiva e che, stando alla stessa comunicazione aziendale, non dovrebbero contemplare il riassorbimento.

A questo proposito abbiamo ricordato all'Azienda che in tutti gli accordi collettivi derivanti da operazioni societarie che hanno caratterizzato la storia del nostro Gruppo (da Intesa, a Carispezia, alle Fellini solo per citare le principali), l'Azienda stessa ha specificato di aver bisogno di trasferire i vari istituti contrattuali dei dipendenti ceduti in un'unica voce "ad personam" come unica soluzione sia per la semplificazione amministrativa dei processi sia per la ricostruzione storica delle infinite sotto-casistiche individuali ognuna diversa dalle altre. Come sopra riportato riteniamo che debba necessariamente essere a carico dell'Azienda, e non del singolo dipendente, ricostruire la natura del patto originario per il quale abbia inteso esercitare azione di assorbimento dell'assegno individuale e non invece dando "per default" il criterio di assorbimento.

Nelle altre casistiche il patto individuale parla da sé e quasi sempre riporta se quanto corrisposto è o non è assorbibile e se sì, in quali casi. Nel caso in cui vi sia incongruenza tra la previsione pattuita e l'intervento aziendale, sarà indispensabile che, con l'addebito in busta paga, il dipendente lo contesti immediatamente alla banca, come del resto scritto dall'Azienda nella mail inviata ai dipendenti interessati, invitandovi possibilmente a darne segnalazione anche alle RSA FISAC di riferimento.

Garantiamo la nostra completa disponibilità a verificare caso per caso, a offrire il nostro contributo e assistenza nella massima riservatezza delle informazioni e, nel caso, la tutela dei vostri diritti.

Precisiamo altresì per chiarezza che, qualora nel patto non vi sia scritto nulla, la giurisprudenza interpreta l'assegno "ad personam" come "assorbibile".

Riteniamo inoltre che anche dal punto di vista "estetico" la comunicazione inviata via mail a tutti gli interessati, che beneficia(va)no di assegni individuali sia assorbibili che non assorbibili, avrebbe dovuto creare imbarazzo in primis all'Azienda, poiché tale comunicazione non è diamantina e, dal punto di vista sindacale, tradisce un

rimando alle sole politiche retributive dell'Azienda, sia perché tale intervento è contestualizzato agli aumenti economici derivanti dal rinnovo del CCNL (in premessa nella comunicazione agli interessati) sia perché confida nella positiva valutazione dei dipendenti delle "numerose iniziative gestionali adottate dal Gruppo finalizzate alla valorizzazione dei contributi delle persone" le quali, al Tavolo di Gruppo l'Azienda ci identifica, oltre al valore del welfare aziendale (forse si riferisce alla riduzione del 25% del Premio Aziendale 2020 ?), alle spese sostenute per la gestione pandemica in azienda (come a volere rifarsi sui dipendenti per un obbligo di legge posto in capo a tutte le imprese, pena responsabilità anche di carattere penale).

Nella riunione abbiamo evidenziato inoltre che questa manovra non solo non giustifica un risparmio economico tutto sommato contenuto per l'Azienda e in contropartita una forte contrarietà che ne è derivata ma anche perché risulta miope andando ad incrinare il rapporto di fiducia fino al punto di mettere in discussione ad personam concessi dall'azienda solo pochi mesi prima.

Ribadendo al Tavolo di Gruppo la richiesta all'Azienda di rivedere la sua decisione, da parte nostra vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

Revisione organizzativa Crediti:

L'azienda ha deciso una revisione organizzativa dell'Area Credito partendo dalla costituzione del CLO a diretto riporto del VDG Corporate e immaginando un governo trasversale e completo di tutta l'Area Credito, Performing, Anomalo e Deteriorato.

A Diretto riporto del CLO andranno due Direzioni (Direzione Credito già esistente e la nuova Direzione NPE che si compone a sua volta dell'Area Gestione UTP e dell'Area Gestione Bad Loans che era all'interno della Direzione Legale) e due Aree (Area Asset Disposal e Area Credit Intelligence) .

L'azienda ha assicurato che non sono previste ricadute sul personale interessato. Lavoratrici e lavoratori interessati opereranno in continuità nello svolgere la loro attività nei rispettivi ambiti.

Questa riorganizzazione, nelle intenzioni dell'azienda, consentirà di avere un governo complessivo della situazione del credito, anche in ragione del quadro non propriamente positivo che ci si attende in proposito quando si dispiegheranno completamente gli effetti economici della pandemia.

La riorganizzazione dovrebbe diventare operativa a partire da inizio marzo.

Smart Working e rete commerciale:

l'azienda ci ha anticipato la volontà di studiare la possibilità di estendere lo SW anche alla rete commerciale. Si tratta di un annuncio che è da prendere come tale in quanto abbiamo compreso che è ancora in corso lo studio di fattibilità. L'Azienda ci ha informato dello studio che avrebbe in corso per verificare la sostenibilità dello Smart Working in Rete commerciale, quindi della necessità di approfondire ancora molti aspetti, tra i quali le procedure, i processi, le attività, gli approcci gestionali, gli aspetti organizzativi e le figure professionali che potrebbero essere interessate, precisando inoltre che non si tratterebbe, nel caso, di un nuovo modello organizzativo perché ritiene fondamentale l'apporto della Rete commerciale nella relazione con il Cliente e l'attività svolta in presenza fisica. Come organizzazioni sindacali restiamo in attesa di eventuali specifiche più dettagliate riservandoci di entrare nel merito della questione quando ci saranno elementi più completi.

Ticket Pasto elettronico:

abbiamo ricordato all'Azienda che ad aprile è previsto l'avvio dei Ticket Pasto in formato elettronico, e sarebbe bene a questo proposito fornire una specifica delle fasi con le quali intende procedere. Anche su questo vi terremo informati.

Parma, 8 febbraio 2021

SEGRETERIA DELL' ODC FISAC-CGIL
Gruppo Crédit Agricole Italia