

Ieri, martedì 18 settembre, si è tenuto a Parma l'incontro per fare il punto sull'evoluzione del progetto Fellini che, lo scorso 8 settembre con l'integrazione di C.R. Rimini, ha completato il processo di fusione delle tre banche.

L'azienda ha illustrato, inoltre, alle OO.SS. l'esito delle domande di adesione all'accordo sulla riapertura del Fondo Esodi.

Di seguito una relazione sul confronto per entrambi i temi toccati.

### **INCONTRO VERIFICA PROGETTO FELLINI**

L'incontro, richiesto dalle OOSS., è stato l'occasione per valutare le prime ricadute rispetto alla terza migrazione (C.R. Rimini) e fare una valutazione più ampia rispetto alla situazione creatasi in azienda con le due precedenti migrazioni (C.R.S. Miniato e C.R. Cesena). Sul processo di integrazione C.R. Rimini, l'Azienda ha dichiarato che la situazione post migrazione è migliore rispetto a quanto si era verificato nelle due banche precedentemente migrate ma ammette che è ancora presto per valutare lo stato effettivo della situazione. Ricordiamo che l'accordo dello scorso 25 maggio voleva dare tutela non solo ai colleghi delle tre banche Fellini ma anche ai colleghi Cariparma che, all'interno del progetto, avrebbero dovuto affrontare un processo di riconversione professionale. Per questo motivo l'analisi che viene fatta periodicamente verte su tutta l'azienda, cerchiamo di riassumerla di seguito.

Partiamo dai dati che riguardano i colleghi di Carim:

- **MOBILITÀ STRAORDINARIA (OLTRE I 150 KM)** sta interessando 11 persone. Da queste sono state al momento avanzate 2 richieste di Smart Working che al momento sono in attesa di valutazione
- **RICONVERSIONI PROFESSIONALI:** 390 dei 590 colleghi di C.R. Rimini sono rimasti in rete. Dei 170 colleghi della ex Direzione Generale, 156 non hanno subito variazioni di collocazione restando all'interno di strutture di Direzione. In proposito, per S. Miniato e Cesena restano al momento confermati i dati numerici forniti in precedenza. Dei 14 colleghi di Carim interessati dal processo di riconversione professionale 8 hanno trovato destinazione in Direzione Regionale Romagna, 2 ai Poli Affari, 3 al Mercato Impresa, 1 al Private.
- **DISTACCHI AL CONSORZIO:** 40 colleghi di Carim sono stati distaccati al Consorzio, di cui 15 al BOM.

Sono, inoltre, state chieste informazioni sulle ricadute del processo che interessa i colleghi di Cariparma. L'Azienda ha precisato che, come preventivato, le attività di Direzione che sono in corso di delocalizzazione verso i territori della Toscana e della Romagna liberano risorse presso la Direzione di Parma e questo comporterà per i colleghi interessati l'esigenza di una riconversione professionale verso altre attività. Al momento la scelta aziendale è di procedere gradualmente ovvero delocalizzare delle attività ma mantenendo in essere nel contempo anche quelle trasferite, in attesa di verificare la completa autonomia operativa delle nuove strutture.

Sono stati sviluppati poi i temi comuni a tutti i colleghi del perimetro Fellini:

- **BANCA TELEFONICA:** ad oggi le risorse destinate a Banca Telefonica sono 35 rispetto alle 90 preventivate. Si procede gradualmente per cercare di incrociare la volontà e la professionalità dei colleghi con le esigenze professionali richieste dall'azienda. Rispetto alle voci di una possibile dismissione delle attività di Banca Telefonica sulla piazza di Milano ci è stato risposto che sono infondate.
- **BOM:** ad oggi le risorse destinate al BOM sono complessivamente 31 (15 da Carim e 16 da CRC) rispetto alle 50 preventivate. Anche in questo caso si intende crescere con un percorso che cerchi compatibilità con le esigenze dei colleghi e dell'azienda.
- **DIREZIONE REGIONALE ROMAGNA:** ad oggi la D.R. si compone complessivamente di 30 persone, 19 provenienti da Cesena e 11 da Rimini, 9 provenienti dalla Rete e 21 dalle ex Direzioni. Abbiamo chiesto di avere già nel prossimo incontro dei dati maggiormente definitivi sulle attività delocalizzate e su quante persone verranno impiegate a regime presso le Direzioni Regionali.
- **RETRIBUZIONI E RITARDI NEL CARICAMENTO DELLE VARIE VOCI AGGIUNTIVE:** avevamo già sollecitato l'azienda per avere risposte in merito ai mancati riconoscimenti in busta paga per i colleghi ex Fellini di varie voci aggiuntive dello stipendio. Anche su questo è stata fatta una disamina:
  - **INDENNITÀ DI REGGENZA:** per S.Miniato e Cesena si prevede l'erogazione nel cedolino di settembre sia per l'indennità spettante che per gli arretrati, per Rimini si prevede l'erogazione nel cedolino di ottobre con gli arretrati;
  - **INDENNITÀ DI CASSA:** per S.Miniato è stato effettuato il recupero degli arretrati, Cesena è in erogazione con gli arretrati, Rimini andrà in erogazione da ottobre con gli arretrati;
  - **AD PERSONAM GESTORI CESENA:** 38 gestori di Cesena avevano maturato grazie al Contratto Integrativo in essere nella loro azienda un ad personam di pari grado in base all'anzianità maturata nel ruolo. L'ad personam verrà erogato a ottobre con gli arretrati. Per i colleghi interessati da un ulteriore percorso professionale si stanno completando le verifiche in quanto l'ad personam è riassorbibile.
  - **INDENNITÀ DI PENDOLARISMO:** sono in corso di erogazione le indennità per coloro che effettuano pendolarismo su grandi distanze (oltre i 120 km). I colleghi che avevano una indennità di pendolarismo per distanze oltre i 60 km (rientrano nella mobilità a medio raggio prevista in sede di accordo 25 maggio) verranno messi in regime dal mese di ottobre con riconoscimento degli arretrati;
  - **MISSIONI:** abbiamo sollecitato la liquidazione dei rimborsi per missioni effettuate nei mesi scorsi ed ancora in attesa di liquidazione.
  - **BUONI PASTO:** abbiamo segnalato il ritardo nell'erogazione dei Buoni Pasto e chiesto di sanare al più presto e tornare a regime per il futuro.
- **AFFIDAMENTI IN C/C:** Il Gruppo prevede nella policy dei dipendenti un Fido di 3.000 euro disponibile in automatico per i dipendenti del Gruppo Bancario ed un ulteriore Fido di 10.000 euro disponibile su richiesta per i dipendenti a tempo indeterminato con almeno 2 anni di anzianità aziendale. Nell'accordo del 25 maggio e' prevista una pianificazione per consentire il rientro graduale dagli affidamenti superiori, eventualmente con utilizzo del TFR. E' stato convenuto di attivare prossimamente un tavolo tecnico con il compito di analizzare le

varie situazioni e prevedere dei tempi di rientro. Al momento gli affidamenti restano confermati. In proposito abbiamo segnalato l'anomalia del tasso dare per gli affidamenti oltre il primo scaglione dei 3.000 € ed è stato chiesto di provvedere alla sistemazione prima della prossima liquidazione per evitare l'insorgere di problematiche.

- RINNOVO CARTE DI CREDITO: abbiamo segnalato che, in fase di rinnovo della carta di credito, viene applicata ai dipendenti una commissione di 12 € che non è prevista dalla policy. E' stato chiesto il rimborso.

- PART TIME: un capitolo a parte meritano i Part Time che in questi mesi hanno dato piena disponibilità all'azienda dimostrando un grande senso di responsabilità. In particolare tantissimi di loro hanno fatto e stanno ancora facendo rientri non previsti contrattualmente, continuando le proprie prestazioni di lavoro ben oltre le 16:50. Abbiamo chiesto una verifica del corretto caricamento sia delle ore supplementari (prestazione in orario standard fino alle 16:50) che delle ore di straordinario (prestazione eccedente l'orario standard). Inoltre molti non hanno provveduto a caricare in HR la richiesta per ricevere i buoni pasto per l'intero (euro 5,27 invece dei 3,50) nei giorni in cui è stato effettuato un rientro non previsto contrattualmente. Abbiamo chiesto, inoltre, come si intende procedere per il giusto riconoscimento dei buoni in arretrato.

Sui Part Time vorremmo spendere due parole in più. E' emblematico l'impegno di tutti i colleghi con la loro rinuncia all'orario ridotto, magari dovendo ridisegnare i propri impegni familiari, allo scopo di supportare i colleghi e l'azienda in un momento di grande difficoltà.

Tuttavia non è solo con l'impegno dei colleghi che possiamo pensare di sanare un difficile percorso di integrazione delle tre diverse realtà (Cesena, Rimini, S.Miniato) all'interno del gruppo.

Serve da subito un piano eccezionale di FORMAZIONE OPERATIVA che consenta ai colleghi di conoscere maggiormente le procedure e superare le difficoltà che si avvertono anche nella gestione dell'ordinario. Sono difficoltà che si traducono in un allungamento dei tempi di lavoro, che creano difficoltà nella relazione con la clientela per l'impossibilità di fornire risposte alle esigenze persino "quotidiane", difficoltà che stanno "sfiancando" i nostri colleghi che nel contempo vengono "martellati" dalle pressioni commerciali faticando a gestire il quotidiano.

Abbiamo nuovamente rinnovato la richiesta di una FORMAZIONE SUI CONTROLLI, non vorremmo che si partisse con le prime visite dei nuclei ispettivi in questa situazione, dove non è chiaro quali sono i livelli dei controlli, persino non è chiaro come e dove procedere alla semplice archiviazione di documenti sensibili (contratti e fidejussioni) che in precedenza nelle tre banche veniva gestita in modo centralizzato.

La carenza di queste due tipologie di formazione sta pesando in modo eccessivo, creando situazioni di pesante stress anche con crisi di nervi e notti insonni, in particolare sui ruoli maggiormente complessi Titolari di Filiale e Gestori.

I prossimi mesi sappiamo già essere densi di impegni in tutto il gruppo ed ancora di più nelle tre ex banche del perimetro Fellini, in cui si somma la formazione Mifid (60 ore a causa del cambiamento organizzativo) alla formazione Ivass e persino alle giornate di solidarietà per i colleghi ex Cesena.

È necessario pianificare da subito tutti gli interventi e la disponibilità delle risorse per evitare di restringere ulteriormente questo “collo di bottiglia” in cui a pagarne le spese rischiano di essere i colleghi ed il servizio alla clientela.

### **ADESIONI FONDO ESODI**

Sono stati forniti i dati definitivi della riapertura del Fondo Esodi. Per fare un breve riassunto, il 29 luglio del 2016 si era raggiunto un accordo per l'ingresso nel Fondo Esodi di 300 lavoratori stabilendo sia modalità, requisiti e criteri di priorità nella costruzione della graduatoria.

A fronte dei 300 posti disponibili erano arrivate richieste in numero quasi doppio.

Lo scorso 5 luglio, l'Azienda ha comunicato alle OOSLL la disponibilità a riaprire il Fondo per soddisfare ulteriori 200 domande precedentemente inevase e rimaste in sospeso, avvalendosi della graduatoria già definita ed immutabile in applicazione del citato Accordo e sulla base dei criteri e delle modalità ivi definiti.

Il 2 agosto è stata raggiunta una intesa che consentisse per consentire ai colleghi interessati di confermare propria volontà ad aderire al fondo.

Nei termini previsti, sono arrivate 246 richieste rispetto ad un bacino potenziale di 269 lavoratori interessati, così suddivise: 149 da Cariparma, 44 da Friuladria, 32 da Carispezia, 21 dal CAGS.

L'azienda sta inviando a tutti gli interessati una lettera (via mail e cartacea via posta) di riscontro della richiesta dove viene comunicato l'accoglimento della domanda e la finestra di uscita.

*Parma, 19 settembre 2018*

**FISAC-CGIL**  
**Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia**

- 
- [scarica il documento originale](#)