

Lo “stato dell’arte” nel Gruppo Creval

Milano, 17 dicembre 2020

Con questo comunicato riepiloghiamo la situazione dei diversi tavoli di confronto aperti dalla Fisac-CGIL, in primis la **situazione pandemica nelle agenzie e negli uffici**, ma anche i **problemi strutturali non risolti**. Affrontiamo quindi le diverse questioni poste da noi con pragmaticità e le risposte dell’Azienda.

Rilevazione presenze

L’Azienda ha recentemente risposto ai nostri rilievi sulla nuova procedura manuale, che si aggiunge a un già forte carico amministrativo che rasenta ormai il ridicolo e che deve far riflettere su una possibile violazione della normativa privacy in materia di controllo a distanza (Art. 4 Statuto Lavoratori) – [Scarica Comunicato Fisac-Cgil del 2 dicembre](#). Nonostante nostra lettera scritta inviata all’Azienda, questa non ha inteso al momento risponderci formalmente, dimostrando con questo le sue evidenti incertezze ai nostri rilievi sotto il profilo sindacale e giuslavoristico, essendo tra l’altro tale procedura segnalata solo nelle “News”. Non ci basta certo che l’Azienda ci rassicuri che **la procedura non è obbligatoria**, e che ci saranno a breve modifiche organizzative. Abbiamo rappresentato che **deve essere esclusivamente utilizzata in relazione al tracciamento di un possibile contagio**, con una chiara **policy privacy da rilasciare al lavoratore** e **l’introduzione del badge** che cripti il dato **per il primo accesso e l’uscita dalla sede di lavoro**, con adeguato coinvolgimento sindacale per tutti gli altri eventuali spostamenti interni all’Azienda. Al momento i contorni di questa nuova forma manifesta di controllo a distanza, assente in una circolare aziendale, posta sotto la responsabilità delle colleghe e dei colleghi del Gruppo Creval, sono quanto mai incerti.

Tutele Covid

In una lettera inviata all’Azienda del 18 novembre - [Scarica Lettera Covid ad azienda](#) – abbiamo avanzato diverse richieste tra cui l’introduzione di politiche di **prevenzione anticontagio (tamponi, mascherine FFP2, schermi di protezione)**, politiche di **smartworking ed e-learning**, rinnovamento delle **politiche di sanificazione e pulizia** con verifica dei contratti di appalto in essere e dei protocolli congiunti sanitari con queste ditte, fino a una valutazione delle **attuali polizze infortuni professionali ed extra-professionali e a un loro possibile rafforzamento in chiave anti Covid**.

Anche qui l’Azienda non se l’è sentita ancora di rispondere formalmente a queste nostre richieste, che vengono dalle istanze delle colleghe e dei colleghi già affrontate e positivamente risolte in diversi altri istituti di credito. Gli schermi di protezione sono stati introdotti ma in evidente “economia” e viziati da difetti poi corretti, ma rimane il problema dei colleghi che lavorano a distanze ravvicinate anche in spazi non aperti al pubblico. La crisi pandemica ci accompagnerà anche durante tutta la stagione dei vaccini e riteniamo essenziale che l’Azienda affronti questi temi in modo serio e responsabile. Per conoscere intanto gli attuali diritti e approfondire le nostre riflessioni in materia [Scarica Guida Tutele Covid-19](#)

Task force aziendali

Sulle task force commerciali di credito al consumo che tante perplessità hanno creato tra le colleghe e i colleghi - [Scarica Comunicato sindacale Task Force](#) – l’Azienda ha risposto formalmente assicurando di «*aver provveduto ad accordare la massima attenzione e priorità al criterio della volontarietà proprio a garanzia della miglior riuscita dell’iniziativa stessa*». Questo lo possiamo confermare in quanto, anche su iniziativa della Fisac-Cgil, diversi quadri direttivi hanno rifiutato l’incarico proprio per un rischio demansionamento che l’Azienda invece scrive che «*non ravvede*» (forse intende non ravvisa), garantendo infine che «*il dovuto raccordo con i Responsabili di Agenzia non impedisce, nei casi di comprovata eccezionale necessità, la possibilità di richiedere ai Dipendenti coinvolti nell’iniziativa di dedicarsi all’occorrenza a specifiche esigenze dell’unità di appartenenza*». Evidente qui la coperta corta degli organici che in un senso o nell’altro rischia di ritorcersi sulle colleghe e i colleghi interessati più o meno direttamente. A ulteriore “rassicurazione” l’Azienda ha chiosato precisando che «*per la realizzazione dell’iniziativa in questione si è già fatto ricorso,*

per quanto possibile e praticabile, anche alla modalità di lavoro da remoto», e «che non sono previste specifiche premialità o riconoscimenti direttamente connessi alla partecipazione alla task force in favore dei dipendenti coinvolti», dimostrando mancanza di sensibilità verso le legittime aspettative dei colleghi.

Incontro annuale e semestrale

Gli argomenti sin qui trattati sono stati ripresi anche nel recente incontro annuale e semestrale dove l'azienda ci ha fornito i dati sulla situazione del personale al 31/12/2019 (con l'anno nuovo chiederemo i dati al 31/12/2020), la situazione Sicurezza nelle agenzie e alcuni dati sulla formazione. Da parte nostra abbiamo invece appresentato i problemi relativi a ritmi e carichi di lavoro, carenze organici e condizioni igienico ambientali e tutela fisica dei lavoratori come da vigente CCNL Credito.

Abbiamo segnalato che

- sin dall'inizio della pandemia c'è stato **grande impegno da parte di tutte le colleghe e tutti i colleghi**, sia a livello operativo sia commerciale, pur con **crescenti carenze di organico**. Manca un riscontro tangibile in termini di riconoscimenti chiesti più volte dal Sindacato così come un riscontro dei tavoli di lavoro, tanto promessi per ridefinire a livello operativo le filiali sovraccaricate oltre misura e mai attivati. E ce n'è anche per i **colleghe degli uffici interni "confinati a casa"**, con soddisfazione iniziale di qualcuno di essi; ora si trovano comunque senza possibilità di rientro per la chiusura pressoché definitiva di diversi stabili e con l'aggregazione Crédit Agricole alle porte... Pc promessi e mai arrivati, con diversi colleghi che operano da casa con propri dispositivi personali... senza buono pasto e con i costi di luce, connessione e gestione dei loro spazi casalinghi "non certo ergonomici" tutti a loro spese... I colleghi ci hanno espresso le loro perplessità anche in merito alle risposte riportate nella Chat dell'Amministratore Delegato con i dipendenti - Q&A sessione 06/11/2020 (in particolare le chat n. 17/26/36/48/49);
- le altre banche continuano a **fare entrare i clienti in filiale solo su appuntamento**, mentre in Creval il famoso rapporto 1:1 è liberamente interpretato da filiale a filiale, spesso con lunghe file di clienti lasciati all'esterno a "raffreddare i bollenti spiriti" nella stagione invernale... Un'organizzazione mediante appuntamento permetterebbe di gestire meglio il maggiore afflusso di clientela, specie in occasione delle festività, senza che si ammali nessuno e favorendo una turnazione del personale nelle filiali, come succede in altri istituti di credito anche per le unità di piccole dimensioni;
- le **pressioni commerciali** continuano con call e telefonate che le colleghe e i colleghi ben conoscono nei loro contenuti a volte intimatori e minacciosi ... Riteniamo che chi ha il ruolo di presiederle e svolgerle non abbia contezza della situazione, con contraddizioni nelle loro spiegazioni e senza risposte attendibili e corrette ai quesiti tecnici ed operativi posti dai colleghi;
- da inizio anno è aumentato in maniera allarmante il **carico amministrativo e burocratico** all'interno delle agenzie, nonostante fosse stato previsto un alleggerimento;
- **la formazione**, argomento nei prossimi giorni di trattativa per la definizione dei corsi 2021 e il possibile accesso ai fondi per il loro finanziamento dal Fondo paritetico Banche Assicurazioni (FBA), evidenzia carenze in merito al cosiddetto Primo soccorso nella normativa collegata alla crisi pandemica, ai problemi di accesso per i part time - vedi Corso "Analisi per Flussi" edizione Webinar e Superbonus clienti -. Abbiamo suggerito, recependo le indicazioni di diversi colleghi, la costituzione di intere giornate dedicate alla formazione, da svolgersi in telelavoro, evitando così sovrapposizioni con l'attività di agenzia sempre più caotica, nonché una proroga delle giornate formazione abilitative come IVASS - [Vedi Avviso IVASS proroga formazione intermediari](#);
- i **gestori base**, ex cassieri, sono scarsamente considerati, nonostante il delicato lavoro svolto di primo contatto con la clientela e le crescenti responsabilità commerciali caricate su di loro.
- i **direttori di agenzie** sono di fatti demansionati e caricati di responsabilità insostenibili
- i **problemi strutturali**, aggravati dalla crisi pandemica: agenzie e uffici con spazi ristretti, altri con impianti di riscaldamento inadeguati e che vanno sistematicamente in blocco all'inizio della settimana dopo averli spenti nel week end.

Sul processo di consolidamento europeo del settore bancario italiano che vede **Creval oggetto dell'OPA di Crédit Agricole**, la Fisac-Cgil svolgerà un approfondimento ad hoc e promuoverà momenti seri di confronto sindacale appena andrà a definirsi l'operazione.

Vi terremo informati sugli sviluppi.