

- 1) l'aumento medio (3^a Area 4° Livello) a regime è di € 190,00 mensili (€ 80 euro dal 01/01/2020 - € 70 euro dal 01/01/2021 - € 40 dal 01/12/2022);
- 2) abolito il salario d'ingresso per i nuovi assunti, che prevedeva una penalizzazione del 10%; per i colleghi già assunti la penalizzazione verrà integrata dal Fondo per l'Occupazione (FOC).
- 3) l'Area contrattuale viene estesa anche alle lavorazioni del cosiddetto "credito deteriorato - NPL";
- 4) l'accordo dell'8 febbraio 2017 (sulle politiche commerciali) diventa parte integrante del CCNL;
- 5) governo dei tempi di cura, maternità, paternità (fino ad ulteriori 24 mesi di aspettativa in caso di malattie gravi);
- 6) viene istituita la banca del tempo (i lavoratori possono donare ferie e permessi a ore a colleghi con finalità solidale);
- 7) lavoro agile (smart working) normato e disciplinato dagli articoli 18-24 della legge 81 del 2017;



Questi sono solo alcuni dei punti qualificanti della nuova ipotesi di accordo, che non raggiunge tutti gli obiettivi posti nella piattaforma unitaria presentata dalle sigle sindacali, in primis il mancato ripristino dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori relativo ai licenziamenti.

In un quadro generale socio/economico duramente provato da una crisi che non vede via d'uscita e che anzi si alimenta di crescenti tensioni di carattere internazionale, va riconosciuto e valorizzato il lavoro unitario del sindacato.

Le lavoratrici e i lavoratori bancari nelle prossime assemblee potranno approfondire e contribuire a questo lavoro collettivo, senza nessuna enfasi, esprimendosi sull'ipotesi di accordo e affrontare soprattutto i prossimi scenari densi di incertezze per costruire insieme un'efficace azione di difesa collettiva dei nostri interessi.

PRESSIONI COMMERCIALI E...PRESSIONE ARTERIOSA UNICA MEDICINA: PROVARE A RALLENTARE

I piani di vendita monitorati più volte al giorno (vedasi le campagne commerciali sui crediti al consumo in Creval), forzati attraverso l'uso implicito di minacce al dipendente, ossessivamente richiamato alla priorità dei risultati di vendita e accompagnato dalla scientifica umiliazione di chi non li raggiunge, inducono nei lavoratori uno stato di prostrazione che spesso porta ad un peggioramento della salute fisica.

Stati di ansia, di tachicardia, di nervosismo e di pressione arteriosa alta portano a considerare che la categoria dei lavoratori in banca, bancari ma non banchieri, è quella che abusa maggiormente di psicofarmaci.

Uno studio clinico certifica che il 64% dei bancari è stressato e il 63% accusa sintomi che li porta ad assumere farmaci ansiolitici e affini.

Servirebbero politiche commerciali più responsabili per tutelare dignità e salute dei lavoratori. Nel Febbraio 2017 è stato siglato un accordo ABI- Sindacati dei lavoratori che andrebbe proprio in quella direzione e che ora è diventato anche parte integrante del nuovo CCNL.

Invece nel Creval succede che le pressioni commerciali, definite dai Direttori Territoriali "sostenibili", sono diventate sempre più prepotenti e aumentano di giorno in giorno con assillanti richieste di rendiconto quotidiano su quanti clienti sono stati contattati in un giorno e quanti prestiti sono stati erogati.



Le chiamano politiche sostenibili ... ma sostenibili di che cosa? Forse sostenibili di un contesto macro economico che sta cambiando con un rallentamento dell'economia internazionale e caratterizzato in Italia da un'instabilità politica che sta contribuendo a portare ad ulteriore ribasso la crescita del PIL. Per quanto riguarda le famiglie che accedono al credito bisognerebbe tenerne in debita

considerazione le esigenze e problematiche finanziarie, spesso conseguenza dell'uscita dal mercato del lavoro e/ della difficoltà ad entrarci o rientrarci, con forte impatto sulle abitudini di spesa e quindi sulla propensione al ricorso al credito al consumo.

Invece nella clinica CREVAL le pressioni commerciali sono sempre più indiscriminate e con esse pure la pressione arteriosa dei colleghi sale in proporzione ... se per le seconde esistono i farmaci antidepressivi, per le prime quali medicinali possiamo usare? ... basta ricordarsi che l'azienda può legittimamente assegnare dei budget a livello di filiale ma il lavoratore, nella prestazione lavorativa, è tenuto ad effettuare il lavoro con la dovuta diligenza, senza obbligo di risultato. Ricordiamoci anche che raggiungere un obiettivo, nel limite del possibile, è nell'interesse di tutti ma forzare per raggiungerlo non è permesso e non può esporre il lavorante al rischio di provvedimenti disciplinari.

Quindi colleghi cari, occhio alle coronarie senza farci ingessare dalle pressioni commerciali “sostenibili” perché scrivere e parlare al sindacato, anche dando “voce” a questo giornale, vuol dire contribuire alla salute dei lavoratori bancari difendendone la dignità.

Code alle casse e clienti infuriati

L'accesso alle conoscenze informatiche e all'utilizzo di internet sarà, entro dieci anni, elemento indispensabile per avere “diritto di cittadinanza” nell'attuale mondo globalizzato. Chi non saprà fare un bonifico on line, stampare i risultati dei suoi esami di laboratorio direttamente dal proprio computer o prenotare un volo aereo da cellulare, sarà equiparato a chi non sa leggere o scrivere. Ma come tutte le cose, c'è un processo che porterà



a tutto questo, un tragitto che lascerà qualcuno indietro, molti si adegueranno, pochi precederanno i più. Se questi scenari saranno veri tra qualche anno, anticiparli può creare scompensi nell'immediato. Come sta succedendo nella nostra e nelle altre banche che hanno deciso di ridurre drasticamente il personale allo sportello. Se si considera infatti che l'Italia ha una popolazione anziana numericamente consistente, e poco incline ad utilizzare la banca online, non era molto difficile capire che ridurre il personale alla cassa avrebbe creato code di clienti infuriati e di malumore. Sì, certo, c'era

e c'è il problema della riduzione dei costi del personale, ma si è fatto mai il conto di quanti correntisti abbiamo perso per il fatto di aver perso i connotati di banca di prossimità, vicino al cliente e alle sue esigenze concrete?

Dimentica, dimentica...
il mutuo prima casa per i colleghi Creval

Umberto Tozzi in una celebre canzone intitolata “Dimentica, dimentica” cantava... *«e l'orizzonte è libero come un amante che fa il grande senza accorgersi che prigioniero è...»*

I colleghi del Creval non hanno però la memoria corta. Il 1° Luglio 2019 il nuovo AD, presentandosi in una missiva indirizzata a tutto l'organico della banca, così scriveva: «... *partiamo con un nuovo assetto che consentirà alla banca di focalizzarsi sulle famiglie e sulle PMI. Dobbiamo pensare ad un'organizzazione fluida e partecipativa dove tutti i dipendenti possano contribuire e fare sentire la loro voce perché, i dipendenti, sono il vero e proprio patrimonio della banca*».

Noi aggiungiamo che il patrimonio umano, per essere considerato la vera ricchezza aziendale, deve essere dotato di ingredienti quali la felicità, la serenità e il grande senso di appartenenza; tali sentimenti sul posto di lavoro pagano sempre perché, stare bene in un'azienda, è lavorare con entusiasmo per progettare e per avere prospettive sul futuro.



Al CREVAL questo stare bene ancora manca. Pensiamo per esempio al tema del “mutuo ipotecario prima casa per i dipendenti”; da aprile 2019 è stata nominata una “commissione mutui” con lo scopo di revisionare la normativa interna e migliorarne l’offerta scongiurando una serie di “tradimenti legittimi” di colleghi che si rivolgono ad istituti concorrenti per nuove domande di finanziamenti e/o per surroghe passive alla ricerca di condizioni migliori. A voi alcuni esempi:

«Mi chiamo ..., sono collega da diversi anni e con il mio compagno di vita abbiamo deciso di comprare casa per realizzare il sogno di mettere su famiglia. Abbiamo dovuto rivolgerci alla banca confinante con la mia filiale perché il CREVAL, ancora ad oggi, non aveva adeguato la normativa sulle coppie di fatto, la Legge Cirinnà del 2016, il che lo trovo deludente e discriminante. E per fortuna che il nuovo "board of management" vuole far diventare il Creval banca moderna ...».

«Ciao, sono collega da diversi anni e con mia moglie ho fatto richiesta di un mutuo per l'acquisto della prima casa per un importo che rappresentava l'85% di LTV. Mi hanno detto che non è possibile perché per i dipendenti il massimo finanziabile è dell'80%. Mi sono rivolto ad altro istituto e mi hanno offerto il 90%»

«...ho fatto richiesta di un mutuo e il direttore della mia filiale mi ha detto che sarebbe stato opportuno raccogliere la fidejussione dei miei genitori...situazione imbarazzante per il sottoscritto perché etichettato come poco solvibile alla faccia della privacy e riservatezza verso i colleghi della mia filiale. Mi sono rivolto altrove e ho ottenuto quanto necessario senza garanzie collaterali».

Confidiamo che quanto dichiarato dall'A.D. non sia solo uno slogan ma diventi realtà il prima possibile perché la "felicità" sul posto di lavoro "paga": solo così i lavoratori si sentiranno più coinvolti, più cooperativi e più creativi.
...dimentica, dimentica che il dispiacere scivola ...

Rischio RAPINA: diritti dei lavoratori

Con il DL 81/2008 il rischio rapina è entrato a far parte dei rischi che il datore di lavoro deve obbligatoriamente valutare. Precedentemente questo rischio era considerato, in particolare dagli istituti bancari, solo con riferimento alla sottrazione del denaro. Da questa nuova impostazione ne discendono alcuni diritti per i lavoratori, come per esempio quello di poter cambiare filiale se si è stati vittima di rapina o, per le lavoratrici in stato di gravidanza di non essere adibite allo sportello; per quanto ovvio le aziende hanno l'obbligo, più stringente, di ridurre l'esposizione a questo rischio.

La nostra azienda ha optato, come tutte quelle del settore bancario, per una riduzione del rischio rapina legata ad una minore disponibilità di contante nelle filiali. Tale impostazione non sempre ha trovato la condivisione dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza in quanto presenta alcune criticità tra cui quella di esporre i colleghi a rappresaglie per "bottini" non soddisfacenti per i rapinatori o quella di esporre i colleghi al rischio di essere sequestrati, anche per molto tempo, in attesa della detemporizzazione dei mezzi forti. Dobbiamo comunque, ad onor del vero, segnalare che è stata adottata un'attenta politica sulla gestione del post rapina che vede intervenire, nelle ore immediatamente successive il medico competente e, se ritenuto necessario, lo psicologo del lavoro fino al completo superamento del trauma da parte di chi è stato coinvolto nell'evento criminoso.



TAUTOLOGIA O OSSIMORO?

Vi sarà capitato di ascoltare il corso online "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" e di riflettere intimamente sulla dicotomia tra norma e realtà. Vi sarà capitato di dover ricoprire turni lavorativi di 12 ore per prolungati periodi e successivamente accusare disturbi visivi e psico-fisici. La circostanza che vi sia capitato non scagiona nessuno. Al contrario è sintomo di un atteggiamento oramai consueto in cui non esiste più il rispetto per le Persone. Le stesse persone che in gergo aziendale vengono definite "risorse", ma solo sulla carta.

Che sia la mano destra che non sa cosa fa la sinistra?



Il testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro emanato in conformità all'art. 117 della Costituzione Italiana, al Titolo VII (art. 174-177) - Attrezzature munite di videotermini, è molto rigoroso al riguardo e introduce sanzioni penali per il datore di lavoro.

Le Persone contano, e non si può tollerare la violazione di norme basilari, istituite per la tutela della salute e della dignità, ed il persistere di tali ingiuste ingiustizie. Rimando pertanto ad un'ATTENTA fruizione dei corsi online e invito a segnalare qualsiasi abuso. Era il 3 novembre 1957, Camera del Lavoro di Lecco, eppure così attuale la seguente citazione: «*Lavorate sodo, dunque, e soprattutto lottate insieme, rimanete uniti. Il sindacato vuol dire unione,*

compatezza. Uniamoci con tutti gli altri lavoratori: in ciò sta la nostra forza, questo è il nostro credo». L'uomo che pronunciò quelle parole, di lì a poco sarebbe morto. Quell'uomo si chiamava Peppino Di Vittorio, "padre" della Cgil.

SEGUICI SUL SITO DELLA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL

<https://www.fisac-cgil.it/category/banche/gruppo-creval>

ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL

NEL GRUPPO CREVAL