

Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale BCC. Il punto sul confronto



È proseguito in data di ieri, 7 maggio 2024, il confronto sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Credito Cooperativo tra la Delegazione di Federcasce e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del settore.

Nella mattinata la riunione ha avuto avvio in modalità “ristretta” ed è servita a palesare le intenzioni e le motivazioni volte ad una positiva conclusione in tempi congrui di questo rinnovo contrattuale che di fatto si è concretizzata con un’intensificazione del calendario di incontri.

Le prossime date fissate sono: 24 e 30 maggio e 6/25/28 giugno con una coda eventuale al 4/5 luglio.

Il confronto è poi proseguito “in plenaria” alla presenza delle Delegazioni Sindacali e Datoriali al completo (anche attraverso collegamento da remoto), durante il quale sono stati rimarcati in maniera chiara e inequivocabile i pilastri imprescindibili di questo rinnovo:

- **Parte economica:** dev’essere affrontata nel suo complesso, partendo dall’allineamento delle tabelle retributive al recente rinnovo del credito ordinario, quantificando la voce arretrati e definendo un’ulteriore destinazione di risorse a Cassa Mutua e al Fondo Pensione; senza dimenticare il secondo scatto di

anzianità (che succede il primo dopo 7 anni di servizio).

- **Riduzione dell'orario settimanale di lavoro.**
- Caratterizzazione **di principi di partecipazione alla vita aziendale e di bilateralità** per consentire al rinnovo del CCNL di rafforzare i principi di inclusione e universalità quali elementi distintivi del settore.
- **Incentivazione della buona e stabile occupazione.**

Definita la base sulla quale affrontare i prossimi 6 incontri ora sarà necessario entrare subito nel vivo per sviluppare i profili e le tematiche necessarie al raggiungimento di una sintesi per un rinnovo contrattuale come elemento di continuità e che guardi, con lungimiranza, al futuro nel solco dei valori identitari del Credito Cooperativo.

È importante aver definito un percorso che permetterà alle Parti un reale confronto, costruttivo e trasparente nell'interesse comune, sapendo bene che nulla è definito, ancor meno scontato. Questo contratto è tutto da costruire e il suo esito finale dipende dalle volontà politiche delle Parti. Oggi un importante passo è stato fatto, soprattutto per la condivisione di un metodo di lavoro comune.

Roma, 8 maggio 2024

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA

Avvio della trattativa per il rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo



Si è tenuto nel pomeriggio di giovedì 21 marzo il primo incontro tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse per l'avvio del negoziato di rinnovo del Ccnl, dopo l'invio della piattaforma il 1° marzo scorso, al termine della tornata assembleare che ha portato alla sua approvazione a larghissima maggioranza, con un consenso del 99%.

Le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato le tematiche presenti in piattaforma con una visione complessiva sul senso di questo rinnovo contrattuale, che vuole proseguire il percorso di adeguamento ed innovazione iniziato nel 2019 e proseguito nel 2022, che deve trovare ora una fase di compimento per una cornice economica e normativa distintiva del settore ed al passo con i tempi.

Tra i principali temi e ambiti con i quali si avvierà il confronto negoziale con Federcasse si prevede:

- rafforzamento dell'area contrattuale, anche attraverso l'avvio istituzionale degli enti bilaterali, per impiegare fin da subito le risorse disponibili a sostegno dell'occupazione, occupabilità e formazione;
- adeguamento delle retribuzioni a fronte dell'erosione inflattiva degli stipendi ed in considerazione della

maggior produttività del settore, che ha registrato ragguardevoli risultati economici raggiunti anche al sostanziale contributo delle Lavoratrici e dei Lavoratori in anni di forte trasformazione del Credito Cooperativo;

- organizzazione del lavoro, con la richiesta di riduzione dell'orario a 35 ore, e prosecuzione del confronto sugli inquadramenti dopo l'accordo del 2 agosto scorso, oltre ad una approfondita disamina sul lavoro agile e telelavoro;
- forme di partecipazione da definire nell'ambito della contrattazione collettiva;
- welfare, con rafforzamento della previdenza complementare, delle casse sanitarie, della LTC, anche in raccordo con le buone prassi e con le previsioni dei Gruppi;
- area conciliazione tempi di vita e di lavoro, azioni sociali, valori Esg.

Una piattaforma targata Credito Cooperativo per un rinnovo di contratto su cui le Segreterie Nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito e Uilca, unitariamente, esprimono la ferma volontà di avviare una fase di **rinnovo contrattuale che dia risposte concrete ed esigibili in tempi rapidi a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori** del nostro settore e ribadiscono la necessità di tenere separati e non sovrapposti i livelli contrattuali (CCNL e Contratti Integrativi).

Secondo la disponibilità datoriale, i prossimi incontri sono previsti a partire dall'indomani del primo Consiglio Nazionale di Federcasce utile del 19 aprile e **sono pertanto stati agendati nelle giornate del 22 aprile, 7 maggio e 30 maggio**. Dal prossimo incontro diventerà quindi del tutto evidente la volontà politica di controparte di sviluppare un percorso di rinnovo produttivo ed intensivo nel rispetto delle legittime attese e prerogative di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del settore. In tal senso confidiamo in una maggiore

disponibilita` di controparte nel proporre ulteriori date di incontro.

Roma, 21/03/2024

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

BdM Banca – Richiesta incontro urgente



A tutte le lavoratrici e lavoratori, rappresentiamo una richiesta di incontro per la trattazione di tematiche di particolare rilevanza.

Buon lavoro a tutte e tutti.

Segreteria di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Bari, 19/03/2024

Egr.Sig. Dott.

*Franzon Claudio
Risorse Umane
BdM Banca Spa*

*Spettabile
Ufficio
Relazioni
Industriali
Gruppo MCC*

*e p.c.
Egr.Sig.
Dott. Carrus
Cristiano
Amministratore
delegato BdM
Banca Spa*

Oggetto: Richiesta di incontro urgente.

Le scriventi 00.SS. chiedono la convocazione urgente di un incontro in presenza con all'OdG la verifica dell'Accordo Aziendale 10/06/2020 e ss. (con particolare focus in materia di verifiche tecniche e riconsiderazione della ROL).

Le 00.SS. chiedono inoltre che, nel corso dell'incontro, vengano calendarizzate ulteriori convocazioni a cominciare dai seguenti argomenti:

- impatti derivanti dalla riduzione di orario di lavoro settimanale come previsto dal nuovo CCNL;*
- conferma delle condizioni previste dall'art. 5 dell'Accordo del 31/10/2023;*
- chiarimenti sullo stato dell'arte in merito alle libertà sindacali e definizione di modalità tempistiche*

- condivise da utilizzare per le convocazioni aziendali;*
- *calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di Smart Learning, Smart Working e Telelavoro, come da precedenti intese;*
 - *calendarizzazione di successivo/i incontro/i in materia di inquadramenti minimi per le figure professionali introdotte negli ultimi anni e di percorsi professionali meritocratici per tutto il personale di BDM Banca;*
 - *calendarizzazione di un incontro avente ad oggetto l'andamento della formazione finanziata e del ruolo operativo della Commissione Formazione.*

Dato il carattere prioritario e urgente delle tematiche da affrontare, si richiede che l'incontro si tenga entro venerdì 22 marzo p.v.

Distinti saluti.

***Segreterie di Coordinamento BdM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN***

BCC: La Banca delle Ore (Artt. 118 e 127 del CCNL)

L'art. 118 (e quelli seguenti) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ti spiegano

in dettaglio come funziona l'Orario di lavoro del personale inquadrato nelle Aree Professionali.

Se sei una lavoratrice o un lavoratore inquadrato nelle tre **Aree Professionali**, il tuo orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti.

Fanno eccezione i turnisti ed altri lavoratori (36, 37 o 40 ore settimanali).

Con questa nota ci soffermiamo in particolare sulla gestione della riduzione oraria di 23 ore annuali e delle prestazioni aggiuntive (lavoro straordinario) eventualmente destinato alla banca delle ore.

GESTIONE DELLA RIDUZIONE ORARIA (23 ore annuali)

All'inizio di ogni anno e con validità per l'anno stesso, puoi optare per una delle tre soluzioni seguenti:

1. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana;
2. fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in ragione di 15 minuti in due giornate della settimana;
3. scegliere la banca delle ore, ovvero continuare a lavorare 37 ore e 30 minuti a settimana, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

La scelta effettuata va comunicata all'Azienda, con le modalità dalla stessa previste.

All'inizio dell'anno successivo, puoi modificare la tua scelta, dandone sempre comunicazione all'Azienda.

Se hai optato per la banca delle ore, acquisisci dall'inizio di ogni anno un credito di 23 ore.

E' tuo diritto recuperare queste 23 ore, che sono una

riduzione di orario.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE 23 ORE DI RIDUZIONE ORARIA:

Recupera così le 23 ore di riduzione oraria:

- **Nei primi 6 mesi** dell'anno di maturazione (quindi entro il 30 Giugno)

puoi recuperare le 23 ore di RIDUZIONE DI ORARIO previo accordo con la tua Azienda, alla quale inoltrerai la richiesta di recupero specificando in quali giornate.

- **Successivamente ai primi 6 mesi** (quindi dopo il 30 Giugno)

hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno :

- **1 giorno lavorativo à** per recuperi orari
- **5 giorni lavorativi à** per recuperi tra 1 e 2 giorni
- **10 giorni lavorativi à** per recuperi superiori a 2 giorni

Rammenta di effettuare il recupero delle 23 ore ENTRO 24 MESI dalla loro maturazione!

ESEMPIO: le 23 ore maturate nel 2023 devono essere recuperate entro il 31/12/2024

GESTIONE DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN BANCA DELLE ORE

E' parimenti tuo diritto optare per il recupero delle ore di prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro richieste dall'Azienda e da te effettuate.

Per le ore prestate in più rispetto al normale orario di lavoro, puoi valutare di destinare alla banca delle ore (oltre le prime 23 ore di riduzione oraria di cui sopra) anche **dalla 1^ alla 27^ ora di prestazione aggiuntiva** che, in alternativa, ti verrebbe corrisposta come straordinario.

Puoi decidere di riversare in banca delle ore anche eventuali ulteriori ore di prestazioni aggiuntive (fino ad un massimo di 50), oppure farti corrispondere lo straordinario.

Questa scelta va EFFETTUATA all'inizio di ogni anno!

HAI DIRITTO A VERIFICARE PERIODICAMENTE IL NUMERO DELLE ORE AGGIUNTIVE DA TE ESEGUITE.

MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE ORE PRESTATE OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Per il recupero delle prestazioni aggiuntive, devi sempre tenere presente che i termini previsti dal Contratto, decorrono – per ciascuna ora – dal giorno in cui hai effettuato la prestazione aggiuntiva al normale orario di lavoro.

Recupera così le **prestazioni aggiuntive** effettuate oltre il normale orario di lavoro:

- **Nei primi 6 mesi**

Previo accordo con la tua Azienda, inoltra la richiesta di recupero alla stessa specificando in quali giornate

- **Successivamente ai 6 mesi**

hai diritto al recupero in un periodo da te prescelto che comunicherai alla tua Azienda con un preavviso di almeno:

- **1 giorno lavorativo → per recuperi orari**
- **5 giorni lavorativi → per recuperi tra 1 e 2 giorni**
- **10 giorni lavorativi → per recuperi superiori a 2**

giorni

Stai a te esercitare questo diritto. NON DIMENTICARLO!

Rammenta di effettuare il recupero delle prestazioni aggiuntive al massimo ENTRO 24 MESI da quando le hai prestate!

ESEMPIO: 10 ore prestate a GENNAIO 2024 :

i 6 mesi scadono a GIUGNO 2025 (entro questo periodo devi concordarne la fruizione con l'Azienda);

i 24 mesi scadono a DICEMBRE 2025 (da luglio 2024 e fino a tale scadenza la fruizione può essere richiesta secondo il criterio del preavviso sopra indicato).

Trascorso il termine dei 24 mesi, l'Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con te – il recupero delle ore relative alle prestazioni che hai reso in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite.

Soltanto in assenza di accordo con te, l'Azienda potrà, sempre entro il medesimo termine di 6 mesi, indicarti i tempi di fruizione.

L'Azienda dovrà corrisponderti il compenso per lavoro straordinario se non hai potuto recuperare nel termine dei 30 mesi le prestazioni aggiuntive perché sei stato assente per:

- malattia o infortunio che perdurino in via continuativa per oltre 3 mesi***
- maternità***
- servizio militare***
- aspettative retribuite e non retribuite***

RICORDA INOLTRE CHE:

- *hai diritto a permessi retribuiti pari a 10 ore annue, da utilizzare a giornata intera oppure frazionate ad ore nell'arco dello stesso anno, dandone preavviso alla tua Azienda (Art. 118 del CCNL).*

Questi permessi retribuiti come pure i recuperi della banca delle ore sono diversi dalle ferie e dai permessi eventualmente previsti per ragioni di famiglia, di salute, di studio ecc.

ATTENZIONE

- **Annota sempre le prestazioni aggiuntive (giorno, orario, durata);**
- **Riscontra i dati in tuo possesso con quelli annotati sul cedolino di paga;**
- **Periodicamente verifica le rispettive scadenze (i primi 6 mesi, i 24 mesi ecc.);**
- **Non arrivare all'ultimo giorno utile prima di pensare al recupero della banca delle ore;**
- **Ricorda sempre di utilizzare le 23 ore annuali di riduzione di orari**

E, soprattutto, ricorda che la banca delle ore può essere utile per dedicare un po' di tempo in più a te e alla tua famiglia.

**ISP: smart working, 4x9,
flessibilità, accordo
individuale: istruzioni per**

L'uso

Come avete visto dai numerosi comunicati, alla fine dell'anno scorso non è stato possibile raggiungere un accordo collettivo su SW e Flessibilità. Il sindacato aveva posto **4 punti irrinunciabili** per un accordo:

- Coinvolgimento differenziato ma “reale” di tutti i colleghi.
- Riduzione della discrezionalità aziendale nella concessione e pianificazione delle flessibilità per consentire una vera conciliazione dei tempi di vita – lavoro.
- Riconoscimento del buono pasto sia per il suo valore economico, sia come elemento di riconoscimento della piena dignità della prestazione in SW che è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere trattato.
- Individuazione di metodologie che garantiscano una reale possibilità di disconnessione al termine dell'attività lavorativa.

Questi 4 punti sono al contempo **unificanti** (riguardano tutti i colleghi) e **qualificanti** (garantiscono una fruizione della nuova modalità lavorativa in un reale equilibrio delle diverse esigenze di azienda e colleghi). Purtroppo **l'azienda non si è dimostrata disponibile su nessuno di questi punti** (è stato scritto dettagliatamente in vari comunicati e quindi non riproporremo qui le stesse argomentazioni) e quindi **non è stato possibile raggiungere un accordo**.

L'azienda, come noto, ha allora deciso di proporre ai colleghi un accordo individuale. Alcune condizioni di questo accordo sono diventate di **maggior favore** rispetto alle proposte iniziali o alle condizioni precedenti, – questo soprattutto **grazie alla dura negoziazione** che è stata portata avanti per 5 mesi dal sindacato – e perciò anche se l'impianto nel suo complesso risulta fortemente squilibrato sulle

esigenze aziendali e quindi impossibile da sottoscrivere collettivamente **è giusto valutare la convenienza personale** di adesione individuale.

Per fornirvi il maggior numero di informazioni utili a questa scelta, oltre a quanto già analizzato nelle comunicazioni precedenti, vi diamo **alcuni aggiornamenti** che abbiamo avuto modo di approfondire in questi giorni.

- L'adesione al **4x9** è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW. Può essere fatta in Rete nelle 12 filiali sperimentali e in tutte le Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.
- Il passaggio **da 4 a 6 giorni di formazione flessibile** in Rete vale per tutti i colleghi, anche per chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW. In ogni caso le giornate di Formazione flessibile **sono aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW
- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00**, fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio, non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW.
- Per i **Part time** che decidono di aderire all'accordo Individuale SW il riproporzionamento delle Giornate massime di SW fruibili passa al 50% del loro orario individuale.
- Non sono previsti riproporzionamenti delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle **SVL** né per chi aderisce, né per chi non aderisce all'accordo individuale SW. Ovviamente valgono i diversi limiti a seconda che si applichi l'accordo 2014 (massimo 8 giorni al mese) o l'accordo individuale (massimo 120/140 giorni annui).
- L'indennità sotto forma di Buono pasto di **3€ per ogni giorno di SW** viene erogato indipendentemente dalla

sottoscrizione dell'accordo individuale.

Poi, oltre alle informazioni tecniche, vogliamo anche sottolineare alcuni **aspetti più gestionali** e certamente non meno importanti.

L'adesione al **4x9** (sia in Direzione che nelle filiali sperimentali di Rete) è connotato da una fortissima **discrezionalità aziendale**: viene valutato in prima battuta se accogliere o respingere del tutto l'adesione e anche in caso di accoglimento la programmazione deve comunque essere "concordata" con il responsabile. A questo proposito è importante sottolineare come la pianificazione concordata non possa trasformarsi nell'**arbitrio unilaterale** del responsabile e come siano da respingere da subito alcune **interpretazioni fantasiose** secondo le quali non sarebbe possibile fare più di una settimana corta al mese, oppure che il giorno di riduzione debba essere deciso autonomamente dal responsabile.

Allo stesso modo va considerato che il **diritto minimo di un giorno al mese** in corso di sperimentazione in circa 200 filiali **NON riassorbe in alcun modo la possibilità gestionale di ottenere un accesso allo SW di più giorni al mese anche in filiale**. Anzi, l'azienda stessa ha scritto nella sua presentazione delle nuove iniziative in tema di SW che "**i colleghi di filiale potranno avere più giorni di SW rispetto a prima**". Questo è un passaggio fondamentale ed è molto importante che i colleghi interessati allo SW lo richiedano anche in filiale, per **verificare** se siamo di fronte a una semplice **affermazione propagandistica** e autocelebrativa o a una **vera disponibilità** aziendale a modernizzare il suo approccio all'attività di filiale sia con il pubblico che di back office.

In ogni caso invitiamo tutti i colleghi, sia di Filiale che di Direzione a **contattare i Sindacalisti della FISAC** per garantirsi una gestione meno arbitraria e più vicina alle loro esigenze di SW, 4x9, flessibilità in ingresso.

Unicredit: nuovi orari di apertura delle filiali

L'azienda ci ha informato che, indicativamente da metà luglio, verranno uniformati gli orari delle filiali in tutta Italia per semplificare la comunicazione con la clientela e la gestione di alcuni servizi. Con l'occasione potrebbero comunicare la variazione di chiusura contabile (da pomeridiana a mattutina o viceversa). in alcune filiali. L'orario prescelto è quello già in uso presso la maggior parte delle filiali e hanno deciso di modificarlo in estate per permettere di riorganizzarsi prima dell'inizio delle attività scolastiche.

Il futuro orario sarà il seguente:

CHIUSURA CONTABILE POMERIDIANA

<i>Orario al pubblico</i>	<i>Orario lavorativo</i>
8.20 – 13.20	8.15 – 13.30
14.30 – 16.00	14.30 – 16.45

CHIUSURA CONTABILE FINE MATTINA

<i>Orario al pubblico</i>	<i>Orario lavorativo</i>
8.20 – 12.45	8.15 – 13.30
14.35 – 16.35	14.30 – 16.45

Unica eccezione la piazza di Roma dove, per le sue peculiarità, è stata mantenuta la pausa pranzo di 45 minuti.

Questo il futuro orario:

CHIUSURA CONTABILE POMERIDIANA

<i>Orario al pubblico</i>	<i>Orario lavorativo</i>
8.20 – 13.30	8.15 – 13.40
14.25 – 15.45	14.25 – 16.30

CHIUSURA CONTABILE FINE MATTINA

<i>Orario al pubblico</i>	<i>Orario lavorativo</i>
8.20 – 12.45	8.15 – 13.35
14.20 – 16.20	14.20-16.30

Milano, 14.06.21

dal sito www.fisacunicredit.eu

Banca Fucino: prevenzione Covid, orari di lavoro, formazione



Comitato Aziendale di Coordinamento
Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

A tutte le Lavoratrici
e a tutti i Lavoratori

del Gruppo Igea Banca

Oggetto: incontro con l'Azienda del 22 ottobre

Roma, 23 ottobre 2020

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, ieri abbiamo svolto un incontro con il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile Aziendale Salute e Sicurezza sulle tematiche del Covid, degli orari di lavoro e della formazione.

L'emergenza Covid rappresenta un problema sempre più difficile da affrontare e per questo abbiamo richiesto all'Azienda l'attuazione di **misure di prevenzione** sempre più stringenti.

In primo luogo abbiamo chiesto la massima estensione dello **Smartworking**, sin qui utilizzato in percentuali troppo basse, consentendo la dotazione di adeguati strumenti e potenziando la rete informatica.

In altri Istituti le percentuali sono decisamente più elevate e lo stare a casa il più possibile è il primo strumento di prevenzione.

Abbiamo altresì richiesto che anche nelle filiali possa essere utilizzato lo Smartworking, quantomeno per le figure professionali adibite alla consulenza, al fine di decongestionare le presenze. Inoltre, sempre con lo stesso scopo, abbiamo evidenziato la necessità di far turnare il più possibile il personale.

In secondo luogo, abbiamo chiesto una verifica della distanza tra le postazioni e la sistemazione di quelle non rispondenti alle normative, così come l'incremento dei presidi sanitari.

Per quanto concerne le filiali, oltre all'utilizzo dello smartworking e alla turnazione di cui sopra, abbiamo chiesto che si torni a lavorare su appuntamento, al fine di gestire in modo migliore i contatti con la clientela.

Infine abbiamo chiesto che sia data la possibilità ai dipendenti (su base volontaria) di **effettuare un tampone ogni 15 giorni**, come importante misura di prevenzione.

Tale misura può aiutare ad evitare che un dipendente, non sapendo di aver contratto il virus, continui a frequentare il posto di lavoro. Riteniamo che in questa fase sia doveroso salvaguardare il benessere di tutti, con vantaggio reciproco per lavoratori e lavoratrici e per l'azienda.

Il colloquio è stato costruttivo e abbiamo ottenuto attenzione e disponibilità; su queste tematiche così importanti per la salute di tutti i dipendenti solleciteremo costantemente la dirigenza.

Abbiamo poi affrontato il tema degli orari di lavoro. Come già comunicatovi, noi della Fisac-Cgil avevamo avanzato una proposta di armonizzazione degli orari di filiale e degli uffici interni di tutto il Gruppo.

Infatti **gli orari in essere nella Banca del Fucino sono il frutto di una nostra contrattazione** che ha utilizzato 23 ore di permesso aggiuntive inserite in un precedente CCNL, consentendo così un orario ridotto dalle 8,25 alle 16,40 dal lunedì al giovedì e fino alle 16,10 il venerdì.

L'Azienda ci aveva risposto con una comunicazione (che vi abbiamo inviato in allegato alla comunicazione di cui sopra) che intendeva armonizzare soltanto gli orari degli uffici interni, ma non quelli delle filiali.

Abbiamo pertanto fatto presente e ribadito che tale misura sarebbe stata penalizzante e discriminatoria nei confronti di quei lavoratori e lavoratrici chiamati a svolgere un orario diverso e più lungo, ossia gli ex dipendenti Igea della filiale di Roma e delle filiali della Sicilia, creando tra l'altro problematiche organizzative inerenti ad orari differenti.

La nostra azione ed insistenza si è dimostrata efficace poiché

abbiamo chiuso l'incontro con l'impegno a sottoscrivere un accordo in tempi brevi che preveda l'armonizzazione completa degli orari sia degli uffici interni che delle filiali.

Per quanto concerne **Igea Digital Bank**, dopo esserci confrontati con i lavoratori della stessa, abbiamo condiviso gli orari proposti dall'Azienda con una riduzione nell'uscita alle 17,30 fino al giovedì e alle 14 il venerdì, lasciando peraltro inalterato il diritto alla percezione del buono pasto per tutti i 5 giorni lavorativi.

Riteniamo dunque che sul tema orari si sia raggiunto un ottimo risultato per tutti i dipendenti del Gruppo.

Infine abbiamo toccato il tema della **formazione**, in previsione delle trattative da svolgere al riguardo ad inizio 2021, chiedendo tutti i dati inerenti la formazione svolta da ciascuno, al fine di poterla confrontare con quella prevista contrattualmente.

Abbiamo ribadito il diritto di tutti ad avere una adeguata formazione che possa consentire pari opportunità di crescita ed arricchimento professionale.

Il contratto integrativo applicato a tutti i dipendenti del Gruppo offre, anche su questo tema, importanti tutele e come sempre vigileremo sulla loro applicazione.

Saluti fraterni

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea
Il Segretario

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

AdER: prosegue il graduale rientro in presenza

Nella mattinata odierna è proseguito l'incontro iniziato ieri per l'aggiornamento dell'informativa relativa al graduale rientro in presenza dei colleghi.

L'Ente ha accolto la richiesta delle Scriventi Organizzazioni Sindacali di posticipare tale rientro, inizialmente ipotizzato per il 14 settembre, ad una giornata successiva alla riapertura delle scuole.

La data individuata è il **28 settembre**. Negli uffici sarà coinvolto giornalmente in presenza il 50% del personale in organico, mentre negli sportelli il rientro è funzionale all'implementazione del numero delle postazioni lavorative necessarie ad aumentare le prenotazioni e alla ripresa del servizio di cassa. Gli sportelli continueranno ad osservare l'orario attuale 8,15/13.15. Saranno riaperti quasi tutti gli sportelli ad eccezione di: Romano di Lombardia, Sesto San Giovanni, Mortara, Luino, Casale Monferrato, Novi Ligure, Moncalieri, Chioggia, Susa, Borgosesia, Montebelluna, Sulmona, Altamura, Trani, Carbonia, Macomer e Orvieto.

In ogni caso, il numero dei rientri dovrà tener conto delle disposizioni di legge emanate per garantire il distanziamento sociale e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono confermate la causali di esclusione in presenza per motivi di salute e continueranno ad essere valutate le istanze di natura amministrativa.

Per quanto riguarda **l'orario d'ingresso**, al fine di evitare possibili assembramenti, è stato sottoscritto un verbale, che vi inviamo in allegato, che prevede una flessibilità dalle 7.30 alle 10.30. Nelle grandi Sedi: Bari, Milano, Napoli ,

Roma e Torino sono previste due fasce orarie di entrata, la prima dalle 7.30 alle 9.00 e la seconda dalle 9.00 alle 10.30; l'assegnazione nelle fasce orarie avverrà a cura del responsabile, tenendo anche conto delle specifiche esigenze dei lavoratori e prevede, ove necessario, la turnazione.

La **pausa pranzo** per i colleghi addetti agli sportelli potrà essere fruita dalle ore 13.30 alle ore 14.30, per tutti gli altri dalle ore 12.30 alle ore 14.30.

Per i colleghi in **part time** l'orario d'ingresso rimane quello individualmente pattuito con la possibilità di fruire di una flessibilità di 45 minuti, se addetti allo sportello, di 2 ore, se assegnati a tutti gli altri uffici.

E' previsto un **incontro di verifica congiunta** per valutare la corretta applicazione delle flessibilità e degli orari di ingresso.

Roma, 9 settembre 2020

Le Segreterie Nazionali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Scarica il Comunicato

Gli italiani si portano il lavoro a casa (e in ferie): 7 su 10 rispondono a mail e

telefonate

Lavoratori sempre connessi, a casa come in vacanza. Gli italiani sono tra i più “stakanovisti” in Europa e rispondono a telefonate, email, call di lavoro anche durante il tempo libero. Dal work-life balance, la ricerca di equilibrio tra l’orario di lavoro e quello del tempo libero, si passa progressivamente a una loro sovrapposizione, il cosiddetto work-life blend. In barba al diritto alla disconnessione.

Lavoratori sempre “reperibili”

Oggi il 71% dei lavoratori italiani – secondo l’indagine del Randstad Workmonitor condotta in 34 Paesi – risponde a telefonate, email e messaggi di lavoro anche al di fuori dell’orario. Siamo al terzo posto in Europa, +6% rispetto alla media globale, e nel Vecchio Continente solo Portogallo e Romania sono più sollecitati di noi.

✖ Al lavoro in vacanza

Il 71% degli italiani si sente libero di staccare la spina almeno durante le ferie e si tratta soprattutto di uomini (76% contro il 66% delle donne). Ma oltre uno su due – il 53%, più di 10 punti sopra la media globale – confessa di restare “connesso” per gestire attività di lavoro anche durante il periodo di ferie.

La pressione dei datori di lavoro

La decisione di restare disponibili al lavoro anche nel tempo libero non è sempre volontaria, ma spesso dettata dalla pressione del datore di lavoro. Oltre metà degli italiani dichiara infatti che le aziende si aspettano che i dipendenti siano disposti a lavorare oltre l’orario d’ufficio (59%, contro il 56% della media globale) e che siano disponibili a rispondere a messaggi di lavoro nel tempo libero (52%, contro il 45% della media degli altri paesi).

Nel primo caso, fra i Paesi europei, soltanto Spagna (60%), Romania (65%) e Portogallo (75%) si sentono più sotto

pressione, mentre nel secondo solo Portogallo (56%) e Romania (57%).

Le aspettative aziendali sono più elevate sugli uomini (rispettivamente 63% e 58%, contro il 55% e il 47% delle colleghe) e sui lavoratori al di sotto dei 45 anni (il 65% è disponibile oltre l'orario e il 59% risponde nel tempo libero, contro il 52% e il 43% dei dipendenti senior).

Il work-life blend incompiuto

Se la dilatazione dei tempi di lavoro a danno della vita privata è già una realtà, d'altro canto solo il 54% degli italiani gestisce abitualmente questioni personali durante l'orario lavorativo, all'ultimo posto del ranking globale e ben 13 punti sotto la media.

Sono soprattutto le donne a portare avanti questa tendenza (56%) e gli under 45 (62%), mentre sono più restii a farlo gli uomini (52%) e i lavoratori senior (44 per cento).

«La trasformazione in corso porta con sé delle opportunità – commenta Valentina Sangiorgi, chief hr officer di Randstad Italia – , ma anche il rischio che i lavoratori si sentano stressati e sotto eccessiva pressione. Le imprese devono impegnarsi a promuovere la stessa flessibilità da entrambi i lati, riuscendo a rispettare i tempi di disconnessione e valutando i dipendenti in base ai risultati, per migliorare la produttività, anche grazie a motivazione e coinvolgimento».

Fonte: www.ilsole24ore.it

BPER: una riunione non si

nega a nessuno

All'inizio del mese di luglio c'è stata l'iniziativa di una delle aree del nostro territorio di convocare tutti i dipendenti di alcune filiali per volta arrivando poi a coinvolgere tutta l'area, subito dopo l'orario di sportello, presso alcune sedi (l'area, filiali). La comunicazione mandata all'indirizzo di direzione di filiale prevedeva un calendario di riunioni dove partecipavano le filiali convocate e i colleghi dell'area; l'argomento era l'andamento commerciale dell'area.

Successivamente è giunta la comunicazione del rinvio a data a destinarsi dell'iniziativa.

La scelta del momento (mese di luglio), il convocare l'intera filiale, l'orario di convocazione alle 16,30, ecc..., ponevano una serie di problemi gestionali ed operativi. Inoltre la motivazione appariva quantomeno discutibile.

E **grazie alla segnalazione di alcuni di voi** è stato possibile per il sindacato poter ragionare con l'azienda su questo argomento.

Lo diciamo subito: in azienda le riunioni sono un momento molto frequente.

Rimaniamo perplessi sulla loro **utilità** in rapporto a tale frequenza e agli argomenti affrontati, ma tant'è...

E' continua la risposta dall'altra parte del telefono, sia che si chiami in uffici interni sia che si chiami in filiale, sentirsi rispondere che il collega è in riunione. Ritornando alla nostra questione di area, è indubbio che sempre più parte della nostra attività nelle filiali è occupata da quella commerciale, o meglio l'attività commerciale è cambiata; una volta un mutuo era attività commerciale, ora no, non proprio, **lo è se si è anche "venduta" una polizza assicurativa insieme al mutuo**, per esempio.

Ora avrebbe più senso che, se la struttura di area ha la necessità di relazionarsi con le filiali, fosse essa, i

collegati ivi assegnati, a recarsi nelle rispettive filiali, attività peraltro che già svolgono.

Il secondo aspetto da evidenziare è la motivazione della convocazione: se le filiali con tutte le comunicazioni, solleciti, mail, telefonate, ecc , che quotidianamente ricevono non hanno ancora compreso com'è l'andamento dell'area anche la riunione potrebbe servire a poco.

A meno che non serva a ribadire, ripetere, concetti già espressi, a **voler sottolineare l'insufficienza dell'impegno finora espresso**. Ecco anche su questo aspetto noi non siamo d'accordo: intanto **l'impegno è rilevante, in qualche caso eccessivo**.

Forse ad essere valutati insufficienti sono i risultati.

Rispetto a quest'ultimi, essi sono stati stabiliti in base al risultato economico che si voleva ricavare, **senza tenere in considerazione quelle che potevano considerarsi le potenzialità** rispetto alla clientela, la piazza, le esigenze che da tale territorio emergono. Aggiungiamo che i risultati di tale attività attengono, per i dipendenti, a remunerazioni incentivate, considerato che è un'attività che si aggiunge al resto del lavoro quotidiano, affatto cessato o ridotto, solo molto meno remunerativo appunto. Per poter essere commercialmente competitivi occorre che gli incentivi non siano solo economici ma anche di crescita professionale: viceversa **un atteggiamento sanzionatorio, denigratorio, difficilmente può rivelarsi motivante**.

All'interno di tale cornice, pensare di ottenere un ulteriore risultato intervenendo a sollecitare, e in sostanza a **sminuire l'impegno e il lavoro profuso**, a noi sembra contraddittorio se non addirittura controproducente. Il meccanismo del sollecitare costante, senza intervenire realmente sulle priorità, **funziona solo nel breve periodo**. Quando il periodo si protrae **gli effetti sono contrari** in quanto emergono tutte quelle necessità che erano state accantonate.

Occorrerebbe tendere verso un reale efficientamento aziendale che inizi dalle funzioni centrali, da mettere al servizio, a supporto della rete, quest'ultima intesa come cuore per la creazione di ricchezza aziendale. Occorre ripartire dalle attività tipiche del nostro settore, la raccolta e gli impieghi.

Per tutto ciò occorre avere iniziativa d'impresa, sperimentare e investire, per intercettare l'esigenza del cliente, nel dare le soluzioni più adatte e funzionali sempre alle necessità del cliente.

Il cliente va inteso come portatore di esigenze a cui la nostra attività, il nostro lavoro, può dare delle risposte, delle soluzioni. In questo modo si valorizza anche la professionalità e si riesce a svolgere una funzione sociale.

Diversamente si rincorrono risultati sempre più in salita, di breve periodo, sempre più occasionali, che considerano la base di partenza, di misurazione e di valutazione, il risultato parziale del giorno prima e non l'attività nel suo complesso ottenendo – a tendere – **la desertificazione del panorama economico che ci circonda.**

E noi, e siamo convinti nemmeno l'azienda, questo non lo vogliamo

Anna Trovato

Segretaria Organizzativa Fisac/Cgil BPER Banca