



In merito all'incontro del 21 settembre con l'Azienda ed all'accordo che ne è scaturito vogliamo condividere i passaggi che ci hanno consentito di proseguire nel percorso di armonizzazione dei trattamenti/delle politiche di Gruppo a favore del Personale e fornire qualche approfondimento.

Dall'incontro del 23 marzo 2017, con la Delegazione Aziendale, sono scaturiti gli accordi biennali che hanno consentito al Personale di Artigiancassa di beneficiare del Premio di Produttività (VAP) e del Welfare, per l'esercizio in corso e per il prossimo, con regole omogenee al Gruppo e con condizioni economiche migliori rispetto alla Capogruppo. Questo risultato è stato ottenuto grazie all'impegno delle Organizzazioni Sindacali di Artigiancassa, al sostegno dei Coordinamenti Sindacali di Gruppo ed alla disponibilità dell'Azienda a trattare anche in considerazione della presenza dei buoni risultati di bilancio, espressione dell'impegno del Personale di Artigiancassa.

Nell'ambito dello stesso incontro del 23/3/17 avevamo chiesto di approfondire/trattare, in un successivo incontro, i temi seguenti:

1. percorsi professionali;
2. adeguamento tassi di mutui e prestiti in essere;
3. acquisizione delle "misure in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro" (protocollo sperimentale BNL);
4. ricadute per l'eventuale trasferimento della sede Artigiancassa di Roma in altra zona della stessa città;
5. ulteriori garanzie per il Personale Artigiancassa di assorbimento nel Gruppo in caso di tensioni occupazionali e/o vendite, cessioni etc.

Vi forniamo un'informativa punto per punto dei suddetti temi che abbiamo sottoposto alla Delegazione Aziendale nell'ultimo incontro del 21 settembre 2017:

1. sui percorsi professionali abbiamo mantenuto aperto, in particolare negli ultimi 6 mesi, il dialogo con i nostri Coordinamenti di Gruppo dai quali abbiamo acquisito documentazione/riferimenti per formulare una proposta organica ed omogenea con il Gruppo da presentare all'Azienda e definire percorsi professionali con regole certe finalizzati a supportare le carriere del Personale di Artigiancassa, con una particolare attenzione ai nostri Colleghi inquadrati nella terza area. Abbiamo chiesto la disponibilità aziendale ad iniziare un confronto su questo tema ma l'Azienda, pur convenendo sulla necessità per Artigiancassa di dotarsi di un Contratto Integrativo, ha rinviato/subordinato il confronto alla normativa che scaturirà dalla sottoscrizione del prossimo CCNL che, a parere dell'Azienda, dovrebbe fornire indicazioni precise per i percorsi di carriera; è comunque nostra intenzione, nel frattempo, portare all'attenzione dell'Azienda le posizioni che per caratteristiche operative e funzionali necessitano, a ns. avviso, di un particolare riconoscimento;
2. sono stati resi omogenei nel Gruppo i tassi di mutui/prestiti e le relative condizioni di accesso;
3. sono state inoltre acquisite, come potrete vedere in dettaglio sul portale aziendale, le politiche di Gruppo relativamente ai seguenti istituti:
 - o Ex Festività;
 - o Prestazioni lavorative aggiuntive all'orario normale di lavoro (per questa fattispecie le condizioni sono migliorative rispetto al Gruppo); Gestione dei ritardi Pagamento della banca ore residua;
 - o Estensione al 31/3 dell'anno successivo dell'ex art.56;
 - o Nuove regole su rimborso l<m per l'uso auto propria;
 - o Nuova Piattaforma gestionale ;
 - o Assegno per motivi di studio e attività formative.

Per quanto riguarda il "Protocollo Sociale" la Delegazione Aziendale ha dichiarato che sarà oggetto, entro fine anno, di un accordo di Gruppo da estendere alle Società che lo compongono.

4. abbiamo chiesto notizie in merito al trasferimento della Sede di Roma e ci è stato comunicato ufficialmente che la mensa chiuderà alla fine del corrente mese e che il trasferimento temporaneo nel palazzo del F.do Pensioni BNL nella zona Colombo potrebbe avvenire già nel mese di dicembre. L'Azienda ha assicurato che verremo tempestivamente informati sulle date di detto trasferimento e che verremo altresì coinvolti per porre la massima attenzione alle necessità del Personale. Abbiamo osservato/sottolineato che la chiusura della mensa crea già un problema per il Personale della Sede Centrale ed auspichiamo che Azienda possa mantenere il servizio almeno sino alla data del trasferimento; ci rendiamo conto che la tempistica dell'imminente trasferimento non era completamente prevedibile alla data degli accordi di marzo ma ci spiace non aver insistito, in quella sede, nella richiesta di adeguamento del Ticket a 7 euro da subito. Come già espresso alla Delegazione Aziendale vogliamo comunque ricordare alla Capogruppo e a tutti che l'istituzione della mensa nella Sede Centrale di Artigiancassa è stata una conquista sociale frutto di lotte, di sacrifici economici da parte del Personale, di accordi ed ha costituito e costituisce una parte importante della qualità della vita di circa il 50% del Personale dell'Azienda e da quello che abbiamo capito, la chiusura non sarà una soluzione temporanea ma definitiva. Porremo la massima attenzione su come l'Azienda intenderà compensare la perdita dell'importante servizio di mensa e ci faremo carico di proporre possibili soluzioni e mettere in atto tutte le azioni necessarie alla salvaguardia degli interessi del Personale di Artigiancassa.
5. In merito alle garanzie di assorbimento nel Gruppo, nel non auspicato caso di crisi aziendale, la Delegazione ha risposto che non sono presenti né previsti/prevedibili elementi di crisi per la nostra Azienda e che pertanto non è necessario sottoscrivere garanzie, che sono state comunque concesse in occasione delle varie ristrutturazioni/cessioni di ramo d'azienda che si sono susseguite in Artigiancassa e nel Gruppo. La delegazione ha richiamato le garanzie che sono comunque contenute nel "Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" sottoscritto con i Coordinamenti Sindacali di Gruppo il 28/07/2015, che prevede il coinvolgimento delle OO.SS. di Gruppo ed aziendali (art.21-confronto di Gruppo) in presenza di ristrutturazioni e/o tensioni/crisi occupazionali (art.17 e 20 cçNL) che riguardino anche una sola delle Società del Gruppo.

Vi terremo costantemente informati su ogni sviluppo ed iniziativa che verrà presa.