



CA: AGGIORNAMENTI AL 20/4

È passato appena un mese e mezzo (ma sembra un secolo) da quando alla fine di febbraio uno “stupido” virus ha modificato profondamente il nostro stile di vita. Da allora si sono susseguiti, in un breve lasso di tempo, numerosi decreti e norme, anche aziendali, che oggi sentiamo la necessità di rimettere in ordine.

Un ordine delle cose che serve anche a ricordare a noi tutti che è fondamentale mantenere il rispetto delle norme perché lo “stupido” virus è ancora presente e non è ancora venuto il tempo di abbassare la guardia.

Purtroppo non tutti sono evidentemente consapevoli del perdurare dell'emergenza, della fase che è ancora molto critica e quindi “ci tocca” iniziare il nostro elenco da un tema di cui avremmo volentieri fatto a meno di scrivere:

PRESSIONI COMMERCIALI: SCANDALOSA IMPUDENZA

Tutti quanti (anzi meglio dire quasi tutti) siamo consapevoli della difficoltà della situazione, del fatto che abbiamo dovuto necessariamente mettere davanti alla convenienza economica la tutela della salute, che questo ha comportato nel paese la sospensione/chiusura di una miriade di attività, di un crescente stato di disoccupazione e di disagio economico e sociale. Quasi tutti dicevamo, perché riscontriamo invece che nelle CALL con i gestori (sempre più frequenti) risuona sempre più forte il tono di voce dei soliti noti che incitano alla ricerca del risultato commerciale, alla ricerca del “fatturato sulle commissioni” e a dare “SEGNALI FORTI”.

Siamo stanchi, lo ammettiamo. Stanchi di sentire ancora queste persone che spingono esclusivamente alla ricerca di commissioni come se quello che tutti stiamo vivendo (alcuni purtroppo anche in maniera drammatica) non esistesse, come se questo fosse il core attuale delle nostre attività.

Il “core” delle attività attuali del Gruppo è invece stato ben declinato e pubblicizzato sia nel sito che su intere pagine di giornali - SOSPENSIONE RATE MUTUO - SOSTEGNO ALLE IMPRESE e, aggiungiamo, ANTICIPI CASSA INTEGRAZIONE.

Segnaliamo, anche formalmente, questi casi all'azienda evidenziando che tutti i colleghi vorrebbero riprendere quanto prima e nel miglior modo possibile la loro attività lavorativa ma che questo al momento non è possibile. Sia i Clienti e in generale tutta la popolazione vivono una fase di incertezza che pesa anche sulle loro scelte finanziarie. Tutti i colleghi hanno sempre dimostrato quanto tengano a migliorare il risultato dell'azienda (il bilancio del 2019 è stato il migliore bilancio della storia del gruppo in termini economici) ma oggi serve avere una attenzione al cliente che ha necessità diverse da quelle che aveva fino a gennaio e certi comportamenti nelle call prima non erano tollerabili oggi sono a maggior ragione ancora più fuori luogo, vere e proprie provocazioni.

TURNAZIONI E ACCESSO NELLE FILIALI

L'ultima disposizione aziendale sulla gestione degli organici di filiale, tuttora non superata, è la comunicazione al Personale del dott. Vittorio Ratto del 16 marzo u.s.. che contempla in particolare due linee guida a tutela della salute delle persone :

◆ **TURNAZIONE SU BASE SETTIMANALE:** ovvero riduzione degli organici di Filiale ad un livello di riferimento del 50%. Il livello target di organico potrà essere variato solo per urgenti e specifiche esigenze organizzative e di risposta ai clienti, previa autorizzazione della Funzione HR. L'individuazione delle persone presenti ricordiamo che deve essere fatta seguendo precise linee guida:

- limitando gli spostamenti delle persone alla provincia di residenza o ad una distanza di riferimento di 25/35 km, al fine di minimizzare il rischio di esposizione. Eventuali eccezioni per casi urgenti e necessari saranno individualmente validate dalla funzione HR;

- secondo criteri di priorità a tutela delle categorie più deboli e delle famiglie con figli piccoli;

◆ **SERVIZIO SU APPUNTAMENTO SOLO AL MATTINO:** anche nelle indicazioni pubblicate sulla stampa nazionale il Gruppo ricorda che l'ingresso nelle filiali è consentito solo al mattino e solo ed esclusivamente su appuntamento.

È evidente che queste limitazioni intervengono sul livello del servizio e nel rapporto con il cliente ma si tratta di norme di "salute e sicurezza" che vanno rigorosamente osservate nell'interesse nostro e della clientela. Non possiamo e non dobbiamo abbassare la guardia.

GIUSTIFICATIVI:

Abbiamo trasmesso all'azienda una serie di preoccupazioni in proposito per comportamenti che contraddicono quanto emanato. In particolare ci risultano:

◆ colleghi/e a cui è stato chiesto di rinunciare o persino rientrare dai congedi (sia parentali che congedi COVID). Si tratta di un comportamento che non solo viola le disposizioni aziendali ma che può rappresentare un problema per la salute di questi colleghi/e. Pensiamo solo al fatto se, a causa della richiesta di rientro, dovessero contrarre il virus. Chi azzarda queste richieste deve sapere che espone l'azienda a gravi rischi.

◆ casi in cui si chiedeva utilizzare le ferie pregresse o addirittura le ferie del 2020 prima ancora di avere fruito delle prime cinque giornate di easy learning.

Resta ferma invece la casistica sui giustificativi che richiamiamo ancora di seguito:

- 1) permessi ex legge 104/92 (art.33 , comma 3) per assistenza a familiari disabili per ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile in aggiunta ai 3 gg mensili ;
- 2) congedi parzialmente retribuiti al 50%, figli fino a 12 anni -DPCM "Cura Italia" max 15 giorni. Il termine di fruizione di questi congedi per emergenza COVID-19 è stato prorogato fino al prossimo 3 maggio;
- 3) congedi non retribuiti-DPCM "Cura Italia-senza limite, figli da 12 a 16 anni;
- 4) congedi aziendali retribuiti per assistenza figli disabili, in ragione della chiusura delle scuole;
- 5) congedi aziendali retribuiti -5 giorni-per mamme con bimbi fino alla classe 5[^] elementare, purché senza Ferie pregresse

o dotazione Banca Ore;

6) formazione in Easy Learning per un 5 giorni, svincolati dall'utilizzo delle ferie;

7) per il solo personale di Rete, formazione in Easy Learning, per ulteriori 10 giorni (plafond da caricare in procedura HR) da pianificare con la fruizione di 10 giorni di ferie pregresse risultanti al 31.12.2019 e/o banca ore risultanti al 31.12.2019, al netto di eventuali fruizioni nei mesi di gennaio e febbraio 2020, o di eventuali residui risultanti in HR al 31/12/2019 se la disponibilità fosse minore.

EASY LEARNING

La fruizione dell'Easy Learning ha avuto molti problemi tecnici, difficoltà di collegamento, rallentamento della procedura, che molto spesso hanno dilatato enormemente i tempi e persino in alcuni casi non hanno proprio consentito la fruizione. Anche su questo ci risultano dei comportamenti non in linea con le difficoltà che si sono rilevate, qualcuno ha ipotizzato la sostituzione del giustificativo qualora non si sia conseguito il test finale del corso di durata inferiore o uguale al giustificativo orario in HR Access, o addirittura si sia minacciata una contestazione disciplinare !

Come sempre i delegati della Fisac sono al fianco dei colleghi per una eventuale tutela ma preferiremmo, anche su questo, che si operasse con buon senso avendo presente le difficoltà rilevate.

Tra l'altro la formazione on line continua anche in presenza della concessione di smart working, potendone fruire nell'ambito delle giornate inserendo la fruizione dei corsi.

SMART WORKING

Prosegue la diffusione dello strumento ma sappiamo che la mail ricevuta dai colleghi lo scorso 15 aprile in cui si raccomandava di proseguire l'attività lavorativa in smart working esclusivamente da casa ha destato alcuni dubbi interpretativi rispetto alla contraddizione che ne deriva rispetto alla norma sulla turnazione del personale nelle filiali.

Chiariamo subito che non è così, nel senso che il testo della mail conferma quanto già disposto nella normativa in vigore dal 16 marzo (cui facciamo riferimento sopra in merito alle turnazioni) semplicemente ribadendo che lo SW non va utilizzato negli Hub aziendali ma esclusivamente da casa, fermo restando la necessità a rendersi disponibili per il calendario di turnazione della filiale come sopra riportato.

lo SW non va utilizzato negli Hub aziendali ma esclusivamente da casa, fermo restando la necessità a rendersi disponibili per il calendario di turnazione della filiale come sopra riportato. È apprezzabile che sia stata ulteriormente ampliata la platea di chi può fruire dello SW, di seguito gli ultimi dati forniti dall'azienda in proposito:

PRIVATE: GESTORE PRIVATE	100% in SW
ASSISTENTE GESTORE PRIVATE BANCA	10% in SW
IMPRESA: GESTORE BANCA IMPRESA	95% in SW
ASSISTENTE GESTORE BANCA IMPRESA	60% in SW (in prevalenza con utilizzo di VDI)
POLI AFFARI: GESTORE AFFARE DI POLO	80% in SW
ASSISTENTE GESTORE AFFARI DI POLO	20% in SW (parte con PC aziendale e parte in VDI)
CONSULENTI FINANZIARI:	100% in SW

FILIALI:

TITOLARI DI FILIALE - 100% in SW (parte con PC aziendale e parte in VDI)

GESTORE PREMIUM - 90% in SW (parte con PC aziendale e parte in VDI)
GESTORE AFFARI - 30% in SW (parte con PC aziendale, in prevalenza in VDI)
GESTORE FAMILY - 35% in SW (parte con PC aziendale e parte in VDI)
AC/GESTORI CLIENTELA - 10% in SW

BANCA TELEFONICA

È stata creata una task force a supporto dell'operatività di Banca telefonica per il Servizio Clienti. Si tratta di 70 lavoratori, di cui 40 provenienti dalla Rete Filiali e 30 dalla Direzione Generale, che supportano le richieste di moratorie, le chiamate inbound e l'assistenza internet banking.

MORATORIA MUTUI E LEGGE GASPARINI

È stata creata una task force a livello di middle office Credito che riceve dalle DR le richieste. La task force è composta da 10 colleghi della Direzione Generale e 6 colleghi della Rete Filiali. A questo nucleo si affiancano dei nuclei creati nelle singole DR.

FINANZIAMENTI GARANTITI DALLO STATO (D LGS n°23 del 8/4)

Siamo in attesa di comunicazioni da parte aziendale sulla costituzione di eventuali task force a supporto delle filiali.

GIUSTIFICATIVI E RIENTRO DALLA MALATTIA

Ci è stato segnalato dai colleghi che spesso non è facile rientrare dalla malattia, dovendo ricevere benestare da parte del medico aziendale. In certe situazioni il collega è dovuto restare in attesa alcuni giorni prima di riprendere il servizio. La procedura introdotta autonomamente dall'azienda dovrebbe essere stata "affinata" con un miglioramento rispetto ai tempi. Resta fermo il principio che se il collega, terminata la malattia, resta a casa in attesa di indicazioni aziendali il giustificativo deve essere esclusivamente a carico aziendale.

ACCORDO ABI SU ACCESSO PARTE ORDINARIA DEL FONDO

Siamo in attesa di conoscere la posizione e l'interesse dell'Azienda rispetto alla possibile applicazione nel Gruppo dell'Accordo quadro stipulato tra ABI e OO.SS. il 16 aprile.

Parma 20 aprile 2020

**Segreteria di Coordinamento FISAC-CGIL
Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia**