



---

Con la massima attenzione al contesto e alle difficili prospettive economiche che ne stanno derivando, le OO.SS. hanno sottoscritto congiuntamente alla controparte laproroga al 31 dicembre 2020 di un insieme di intese in scadenza a fine semestre.

Considerato che allo stato attuale non c'erano i presupposti per aprire una discussione articolata su temi di ampio respiro, è stato siglato un accordo che conferma per altri sei mesi gli impianti normativi vigenti su part-time, trattamenti integrativi in materia di migrazioni informatiche, tutele per il personale del CAGS (art.11 del verbale di costituzione del Consorzio del 20.6.2015), contratto integrativo CALIT e previsioni in materia di fruizione di ferie, festività soppresse, banca delle ore, contenimento del lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive.

Contemporaneamente, è stato prorogato al 31 luglio il gettone aggiuntivo previsto per il lavoro volontario nei fine settimana per la task force Decreto Liquidità ed è stato prorogato sino al 31 dicembre l'accordo sulla mobilità che comunque, loricordiamo, ancora non ricomprende i colleghi delle ex Fellini.

Ancora una volta il Sindacato ha cercato di interpretare il momento con il necessario pragmatismo e soprattutto con il senso di responsabilità sempre dimostrato in questi anni di intense e proficue relazioni industriali. La stessa profondità, a livello di lettura della situazione attuale, non è stata parimenti riscontrabile nella controparte nel momento in cui si è chiesto di aprire un confronto su temi di grande attualità e sensibilità come genitorialità e ticket pasto.

Riguardo la genitorialità, la nostra richiesta di una proroga oltre fine luglio per la fruizione dei cinque giorni di permesso, che all'atto pratico sono stati oggetto di una fruibilità estremamente marginale, ha registrato un rinvio di una ventina di giorni della discussione relativa ad un tema dagli importanti connotati sociali, che merita un'attenzione particolare.

Relativamente al ticket pasto, le OO.SS. hanno richiesto di riprendere il tema, rimasto a suo tempo in sospenso a causa dello scoppio dell'emergenza sanitaria.

Il passaggio dal formato cartaceo a quello elettronico, grazie alle nuove norme fiscali, consentirebbe infatti vantaggi per entrambe le parti, riducendo la tassazione fiscale e previdenziale per dipendenti ed azienda, garantendo inoltre importanti detrazioni IVA al datore di lavoro, oltre a semplificare notevolmente la logistica della distribuzione dei buoni.

Oltre a questi aspetti, negli scorsi mesi l'applicazione di legge dello smart working "a tappeto" ha senz'altro consentito opportunamente di ridurre il rischio di contagio, ma ha di fatto generato anche un notevole risparmio economico al datore di lavoro.

Tutti argomenti che avevamo già esposto e che nonostante siano stati ripetutamente reiterati continuano a non essere colti.

Il risparmio che si è generato, unito alle opportunità fiscali, avrebbe potuto, a nostro parere, essere utilizzato almeno in

parte, per dare un segnale importante e concreto a tutti i colleghi del Gruppo, ritoccando un importo fermo da diverso tempo, e comunque in attesa di tempi più favorevoli alla prosecuzione della discussione nell'ottica di una definizione più strutturale dell'importo.

Il Sindacato ha dimostrato nuovamente di saper portare proposte concrete, reali e responsabili per dare risposte e segnali ai problemi e alle necessità dei colleghi.

La controparte non ha voluto cogliere l'opportunità di dare un segnale immediato sui ticket pasto, pur proponendo una mera trasformazione del formato del ticket, rinviando nuovamente il tema ad una futura trattativa di secondo livello che diventa sempre più difficile da inquadrare concretamente, visto il contesto e le fosche prospettive di carattere economico.

Le OO.SS. hanno quindi invitato l'azienda ad una riflessione sul tema, atta a ricreare in tempi adeguati le condizioni per tornare ad un confronto produttivo sulla materia.

Complessivamente, il Gruppo sembra sempre più orientato su un unico e frenetico obiettivo, la rincorsa ad un risultato economico che pare non riuscire a tenere conto di adeguati spazi negoziali, delle necessarie riflessioni a livello organizzativo e di una progettualità che comporti soluzioni di contenuto, che tengano conto delle necessità di tutti gli attori coinvolti, lavoratori in primis.

L'organizzazione arranca, spesso latita, con cambiamenti continui, ma soprattutto con sempre meno preavviso per gestirli (da ultima, vedasi il termine degli accessi in filiale tramite appuntamento comunicata a ridosso della decorrenza), i carichi di lavoro sono oltre il limite, il clima sta rapidamente deteriorandosi rischiando di andare ad intaccare quanto costruito finora in questi tredici anni in cui sul tavolo di Gruppo si è saputo, non senza le fisiologiche difficoltà, trovare una strada condivisa verso le soluzioni.

È arrivato il tempo di riflettere sull'efficacia delle relazioni industriali e sulla reale possibilità di una costruzione condivisa delle scelte, siano esse economiche, gestionali o organizzative, che portino a cambiamenti concreti e positivi.

Solo in questo modo, cogliendo segnali finora rimasti troppo spesso inascoltati e dando corpo ad un deciso cambio di rotta, si può evitare di trovarsi impantanati in situazioni che, fino ad oggi, non hanno fatto parte della storia di questo Gruppo.

Parma, 2 luglio 2020

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin