

**INCONTRO del 20/04/15****“VALORIZZAZIONE DELLA RETE TERRITORIALE”****(Proc. art. 17 CCNL>Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni –Trasferimenti di azienda)**

In data 20 aprile si è svolto il **SECONDO** incontro riguardante il processo di riorganizzazione che l'Azienda intende attuare nelle Filiali, **domani 23 aprile** si svolgerà il TERZO incontro.

**RICORDIAMO QUALI SONO LE RICHIESTE DELLA FISAC/CGIL:**

Abbiamo chiesto chiarimenti sul piano organizzativo:

- **VARIAZIONE DELLE IMPUTAZIONI DEL C/ ECONOMICO DI FILIALE, TOGLIERE** le ripartizioni dei costi della DG (come fanno altre banche), altrimenti le Filiali da 2-3 ADDETTI risulteranno sempre in debito anche se operativamente in credito.

Inoltre, valutare solo i numeri in base alle operazioni di cassa effettuate, non rappresenta la realtà del lavoro perché i cassieri delle filiali piccole oltre alle operazioni di cassa effettuano, nel momento del contatto con il cliente anche operazioni commerciali o di sviluppo.

- Quale sarà la **regolamentazione organizzativa** fra filiale “Capofila” e “Satelliti” e quali saranno le attribuzioni di ciascuna, **il potenziamento di personale per le filiali Capofila.**

- SE e QUALI saranno le **eventuali variazioni conseguenti per le ZONE.**

- **NUOVE ASSUNZIONI, SENZ'ALTRO NEL PERIODO ESTIVO.**

- come si effettuerà il maggior sviluppo e servizio alla clientela, in particolare a casse e sportelli chiusi, CON QUALE FORMAZIONE AGLI ADDETTI.

Abbiamo chiesto e continuiamo a chiedere negli incontri **rispetto alle garanzie:**

**Garanzie** che **tutti i ruoli coinvolti mantengano le loro attribuzioni**, competenze e professionalità IN BASE ALLE APPLICAZIONI CONTRATTUALI **nella FASE SPERIMENTALE e DOPO** e che TUTTI siano supportati da FORMAZIONE AD HOC.

- **INQUADRAMENTI di REGGENTI E VICE**, in particolare:

> filiali “Capofila” >aumento in base alle tabelle dell’ inquadramento attuale per n. di addetti.

> filiali “Satellite”> mantenimento e salvaguardia futura.

- **INDENNITÀ**

**Reggenza**>mantenimento/ **Rischio**>mantenimento>in tutte le filiali restano individuati i **cassieri titolari**

- **ORARI- obblighi di applicazioni contrattuali**

> rispetto orari di lavoro per tutti, CON IL MANTENIMENTO DI EVENTUALI FLESSIBILITÀ INDIVIDUALI- rispetto dei **tempi di chiusura** di cassa - rispetto della **pausa pranzo- la riorganizzazione NON** deve avvenire con incremento di lavoro straordinario.

> condizioni dei **part-time** > l'**orario** individuale non deve subire variazioni a seguito di riorganizzazione.

- **MOBILITÀ - obblighi di applicazioni contrattuali**

**Deve avvenire nell'orario di lavoro, Va CONTENUTA** secondo i disposti contrattuali e **REMUNERATA** come previsto dai Contratti con previsione anche per le Agenzie di città (compresi i costi aggiuntivi - parcheggi, altri mezzi trasporto, ecc.)

NON condividiamo e NON È PREVISTA una MOBILITÀ che preveda spostamenti nella stessa giornata da una filiale all'altra in maniera continuativa e sistematica.

Chiaramente VANNO SALVAGUARDATI gli aspetti di **professionalità, formazione e valutazione professionale** degli addetti interessati.

**NONCHE' LA SALUTE e SICUREZZA:** 2 ADDETTI MINIMO IN FILIALE, modalità CARICAMENTO BANCOMAT a sportelli chiusi, NON APERTURA AL PUBBLICO in caso di chiusure pomeridiane.

Abbiamo infine CHIESTO LA VERIFICA DELL' ANALISI ORGANIZZATIVA SU TUTTA LA BANCA iniziata lo scorso anno e che a seguito del blocco delle trattative per il rinnovo del CCNL non si è potuta effettuare. E' EVIDENTE CHE È IN ATTO UN PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE SU TUTTA LA BANCA, che sta avvenendo **in forma strisciante anche nella DG** (con spostamenti e utilizzo promiscuo di lavoratori, anche fra filiali ed uffici), con l'aggiunta del processo di completamento dell' accentramento di tutte le funzioni nella Capogruppo. Abbiamo pertanto chiesto di affrontare il quadro completo.

## **RISPOSTE AZIENDALI**

- **La ns. proposta sul C/ ECONOMICCO di filiale** non viene al momento accolta.

Riguardo questa riorganizzazione l'azienda si muove sulla base di ciò che è stato deciso dal Consiglio di Amministrazione in termini di obiettivo, le modalità invece sono da definire. Per l'azienda tutto nasce per evitare la chiusura delle filiali che non hanno redditività soddisfacente ( MA NON GARANTISCE CHE CIO' NON AVVERRÀ A FINE SPERIMENTAZIONE!)

Il senso dell'operazione sarebbe quello di liberare risorse a favore dello sviluppo commerciale però non ci vengono chiarite le modalità. L'Azienda ci DICHIARA che abbiamo un'area commerciale ben preparata che saprà far fronte alle esigenze di sviluppo commerciale.

## **- ASSUNZIONI E SITUAZIONE AZIENDALE**

**Per la CASSA**, come dichiarato anche alle altre OOSS., **l'organico è adeguato** (nonostante i pensionamenti dagli ultimi 2 anni), senza bisogno di incrementi.

Per il PERIODO ESTIVO si utilizzeranno poche aggiunte di personale interinale.

## **- INQUADRAMENTI e INDENNITA' (REGGENZA - CASSA)**

L'Azienda ci dichiara che nella fase sperimentale queste non verranno modificate.

## **- MOBILITA' E INDENNITA'**

**L'Azienda vuole attuare una modalità organizzativa diversa** tipo «doppia assegnazione ai luoghi di lavoro» (per evitare di pagare chilometrica e trasferta! però NON E' PREVISTA CONTRATTUALMENTE).

## **ORARI**

verranno rispettati tutti gli orari in base ai disposti contrattuali.

## **RISPOSTE FISAC CASSA**

- La ns proposta sul **C/ ECONOMICO** ha senso per rappresentare REALMENTE la produttività delle Filiali.

- È fondamentale conoscere se la RIORGANIZZAZIONE HA NELLE SUE PREVISIONI la CHIUSURA di FILIALI ed il MANTENIMENTO FUTURO dei RUOLI degli ADDETTI COINVOLTI.

Evidenziamo all'Azienda che i colleghi non ritengono giusto che alla fine della sperimentazione chiudendo le filiali perdano i propri ruoli ed anzi i **dipendenti riterrebbero necessario che l'operazione fosse invece orientata alla loro crescita professionale!**

- E' assolutamente necessario PROCEDERE CON ASSUNZIONI NON RESIDUALI nel periodo ESTIVO.

- Sulla **MOBILITA'** ribadiamo che vanno applicate le norme contrattuali che sono chiare: massimo 20 gg di spostamento anche nel Comune (con pagamento di ind. chilometrica, al 21° g. il lavoratore può chiedere di essere mantenuto nel proprio luogo di lavoro od avere il pagamento previsto per la trasferta).

Ricordiamo inoltre che deve sempre essere data comunicazione preventiva scritta al lavoratore dei singoli spostamenti, sia ai fini assicurativi che di INAIL.

- LA **RIORGANIZZAZIONE DELLE FILIALI** OCCORRE sia ACCOMPAGNATA da una disamina della situazione aziendale sulla base della **riorganizzazione aziendale complessiva (anche DG)**.

**Infine a giudizio della FISAC NON è pensabile coinvolgere i lavoratori** in un processo riorganizzativo facendoglielo pagare (senza corrispondere né rimborsi né trasferte! Tra l'altro non previsto contrattualmente) e senza dare prospettive sul loro futuro professionale ed economico.

Per la **FISAC/CASSA** pertanto **un Accordo aziendale** che contempli il FUTURO e rispetti le normative contrattuali **servirebbe a CHIARIRE tutte le modalità applicative della riorganizzazione**.

IN SINTESI, L'AZIENDA INSISTE SOLO SULLA FASE SPERIMENTALE PER IL MANTENIMENTO DELLE APPLICAZIONI CONTRATTUALI SIA PER INQUADRAMENTI CHE PER INDENNITÀ ma NON CHIARISCE IL DOPO.

AL MOMENTO NON DÀ GARANZIA CIRCA EVENTUALI CHIUSURE DI FILIALI ALLA FINE DELLA SPERIMENTAZIONE.

UN PUNTO PROBLEMATICO IMPORTANTE sembra attualmente **il NON PAGAMENTO DEL DISAGIO DELLA MOBILITÀ dei colleghi che LA CASSA CI IMPUTA COME QUASI ESCLUSIVA PREOCCUPAZIONE DELLA FISAC/CGIL (!?)**

L'Azienda a margine ci ha comunicato il risultato riguardante il **premio produttività** relativo al **2014**: rimane sostanzialmente in linea con gli importi degli ultimi 4 anni, **ancora fermo ai criteri del CIA UNITARIO del 2007, CRITERI NON migliorati nei 2 CIA successivi (NON FIRMATI dalla FISAC)**.

L'incontro è stato **aggiornato a giovedì 23 aprile**. VI TERREMO INFORMATI.

Ravenna, 22 aprile 2015

**Segr. Coord.to RSA FISAC/CGIL CASSA RISPARMIO RAVENNA SPA**