

Banca Centro: Accordo sindacale del 30/12/2024

Con data 30/12/2024 la Banca ha chiesto alle OO.SS. la disponibilità in via sperimentale fino al 31/12/2025, con possibilità di rinnovo tacito annuale per i periodi successivi in assenza di disdetta, di poter operare **occasionalmente** anche solo con una lavoratrice o un lavoratore presente al lavoro, nelle succursali dotate di Casse Self Assistite (CSA) e con organico fino 3 addetti compreso il preposto, ***“per un intervallo di tempo più o meno breve”***.

La proposta della Banca, per sua stessa ammissione, rappresenta una richiesta di deroga, seppur parziale, all'Allegato 3 punto 12 del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (ex art. 42 del CSLL del 19/04/2014), che **recita testualmente**: *“Le Aziende, per garantire al meglio la sicurezza e l'incolumità dei propri dipendenti, si impegnano affinché l'organico di ogni succursale e i lavoratori contemporaneamente presenti non risultino mai inferiori a 2 unità. La presente previsione è da considerarsi quale specifica misura di prevenzione e di protezione ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.”*.

Le previsioni normative richiamate sono state firmate unitariamente, mentre per la deroga in discorso, solamente la FISAC CGIL ha posto le eccezioni che di seguito motiviamo, e che hanno portato ad una parziale revisione del testo di accordo che abbiamo sottoscritto con la precisa finalità di seguirne le evoluzioni nei termini da noi richiesti ancorchè non pienamente realizzati nell'incontro odierno, che prevedeva tra l'altro un “concambio implicito” relativo alla proroga dell'accordo sulla mobilità.

Pensavamo che la nostra “contrarietà” potesse essere condivisa dalle altre OO.SS., ma così non è stato, eccetto che per il solo tema del “maneggio di contante” in presenza di un solo addetto.

Invece **è parso con ogni evidenza come si sia ignorato l'effetto sui lavoratori che si troveranno in tali circostanze ad operare da soli (sono considerati forse pochi sventurati?) che gli allentamenti su Protezione e Salute e Sicurezza, possono avere**; sia che riguardino il Patrimonio Aziendale inteso come risorse umane e asset materiali; ciò in aperta contraddizione con le declaratorie in tema di CIG Iccrea riguardo all'ambiente di lavoro sostenibile e rischi correlati.

Compattamente nei suoi livelli aziendali, territoriali e nazionali, la FISAC-CGIL ha proposto nell'incontro del 30/12 delle rettifiche, sostanziali a nostro avviso, intendendo sostituire il passaggio *“per un intervallo di tempo più o meno breve”*, con ***“per far fronte ad assenze per malattie improvvise o eventi***

COORDINAMENTI REGIONALI TOSCANA ED UMBRIA R.S.A. BANCA CENTRO

improvvisi, garantendo comunque le sostituzioni in caso di malattie prolungate oltre i 2 giorni consecutivi, ferie programmate o corsi di formazione pianificati", ciò **per individuare precisi casi limite che consentissero la deroga da contenere a fattispecie precise e limiti temporali.**

La nostra proposta di modifica pur nel quadro di un accordo criticabile, era tesa a risolvere le problematiche di eccezionalità esposte dalla banca e, dall'altro, di arginare il rischio che una eccessiva ampiezza di deroga potesse permettere in futuro, il disimpegno della Banca rispetto ad una coerente gestione degli impiegati sui territori che invece sembrerebbero mostrare un dimensionamento inadeguato o una inappropriata 'allocazione del personale (anche alla luce degli esodi), introducendo **nei fatti** le filiali monoaddetto che, al netto delle eccezioni derivanti dagli accordi del 2017, in Toscana non possono esserci.

La firma "alla presenza" anche della capogruppo ICCREA formalizzata anche dalla sua sigla, ci ha indotto a pensare anche che una apertura senza particolari vincoli, potesse divenire anche un modello da proporre in altre BCC toscane per le medesime finalità, con il risultato ultimo di seppellire di fatto la tutela oggetto di deroga dell' ex art. 42 del CSLL del 19/04/2014 mantenuto non senza fatica nel nuovo CIG di gruppo solo pochi mesi fa.

La nostra posizione si è espressa in massima coerenza col nostro ruolo sindacale di salvaguardia dei diritti, individuali e collettivi nel posto di lavoro, e della logica di servizio (non solo di facciata), insieme a ciò si è inteso evidenziare all'azienda la volontà di concorrere a risolvere temporanei disallineamenti organizzativi, ma non indulgere a lasciare irrisolti problemi organizzativi che diventino strutturali sulle spalle dei lavoratori oltre che a danno dell'immagine aziendale.

Dopo un confronto particolarmente impegnativo le controparti hanno accolto solo parzialmente la nostra richiesta di modifica, con l'aggiunta di un incontro di valutazione. In considerazione del fatto che con la firma delle altre OO.SS. già annunciata fin dalla prima bozza l'accordo sarebbe comunque divenuto operativo, abbiamo ritenuto nostro malgrado rimanere nel suo perimetro per poter esercitare direttamente quel ruolo di garanzia e monitoraggio, oltre alla facoltà di disdetta che, ancorchè formale, ci consentirà di esprimere eventuali motivate e circostanziate osservazioni dopo la verifica dell'andamento.

Invitiamo pertanto le lavoratrici ed i lavoratori di banca Centro, a partire dai nostri iscritti, ad inviarci segnalazioni qualora si verificassero problematiche di ogni genere, frutto di questa nuova organizzazione del lavoro che non condividiamo.

le RSA FISAC CGIL della BCC Banca Centro
i Coordinamenti Regionali FISAC CGIL
Toscana ed Umbria