

La voce delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Creval

IN QUESTO NUMERO:

**Numero 10
Aprile 2020**

- **Opa Agricole su Creval: il valore delle "azioni" e il valore di chi lavora.**
- **Riflessioni da un collega di staff. Lavoratori di tutto il Gruppo Creval: unitevi!**
- **Smart working: ma è davvero così smart?**
- **HELP! Mi sono perso! Storie di ordinarie (Op) pressioni commerciali**
- **Sliding doors, quale futuro per Creval PiùFactor?**

IL VALORE DELLE "AZIONI" E ...



Siamo nel mese dell'Opa Agricole su Creval. Sui giornali "volano gli stracci" tra i banchieri, con accuse reciproche attorno a un'Opa che vede oggetto della contesa il valore dell'azione Creval senza che nessuno prenda veramente a cuore, anche sui cosiddetti "media", il valore di chi produce e macina utili in banca nonostante tagli continui e crescenti responsabilità: le lavoratrici e i lavoratori.

Il compito di prendere a cuore gli interessi dei lavoratori spetta al Sindacato ma non, come qualcuno vorrebbe farci intendere, come un ente burocraticamente separato e a sé stante.

Un'interessata visione divisiva cerca quotidianamente di separare i colleghi tra loro, e questi dall'azione sindacale, per renderli deboli nella difesa dei loro interessi comuni.

IL VALORE DI CHI LAVORA



Noi intendiamo il sindacato come libera associazione di lavoratori che ha le sue origini nelle società operaie di mutuo soccorso e che nel corso del Novecento ha radicato con i suoi valori di solidarietà alcune sue conquiste che godiamo tutt'oggi. I valori dell'unità e della lotta, nella conquista di nuovi diritti e di un salario migliore, ma anche difendendoci nei momenti in cui bisogna organizzare una linea di difesa dagli attacchi della controparte, specie nell'attuale crisi pandemica e nella nuova stagione di aggregazioni bancarie, sono essenziali.

Vanno riaffermati e praticati con una propria visione indipendente, senza dover prendere le parti di alcun banchiere e "senza tirare a indovinare" su un futuro quanto mai incerto macinando illusioni e promesse come un imbonitore televisivo... Se i lavoratori vogliono difendersi dalle incertezze e dal caos che questo modello sociale fatto di crisi e sviluppo produce, devono tendersi e stringersi l'un l'altro la mano, superando ogni fittizia barriera divisiva che viene di volta in volta fraposta.

In questo numero troverete alcune libere riflessioni di nostre colleghe e colleghi, in condizioni lavorative e in ruoli anche molto diversi tra loro, ma accomunati insieme dall'esigenza di unire le forze superando quelle false percezioni e quei falsi sensi comuni introdotti da chi ci vuole divisi e più deboli.

LAVORATORI DI TUTTO IL GRUPPO CREVAL: UNITEVI!

Quasi fin dalla notte dei tempi si è dibattuto circa i carichi di lavoro che gravano tra i Colleghi della Rete e Quelli di Direzione.

I Primi si considerano (ed effettivamente sono) in prima linea a mostrare fieri il petto al "fuoco nemico" dei clienti allo sportello, mentre i Secondi pare osservino a debita distanza dal poggio collinare della Sede.

Probabilmente d'impatto ed in maniera lapidaria la verità può apparire tale, ma una più attenta osservazione, meno emotiva, può consentire un'analisi più razionale, dunque più obiettiva che può giungere a render giustizia ad entrambe le parti in campo.

Le due strutture sono infatti complementari e speculari. È l'operato sinergico che porta al risultato ovvero alla produzione. Se pensassimo per un momento ad esempio all'attività di erogazione, sarebbe utile soffermarsi sul fatto che alla fase di stipula che impegna gravosamente la dipendenza, segue un'altrettanta articolata attività da parte del Servizio che deve mettere in piedi la relativa erogazione. E se il Collega in Rete avrà richiesto una/due erogazioni in un giorno, la figura speculare del Servizio ne avrà dovute elaborare altrettante, ma per l'intera Rete Commerciale.

Ancora. In Direzione le emergenze sono all'ordine del giorno in quanto pervengono - appunto quotidianamente - richieste e sollecitazioni direttamente dall'alto Management se non addirittura dalla Governance, che per ovvie ragioni devono trovare immediate risposte...



Queste poche righe non vogliono rappresentare una difesa d'ufficio (peraltro non richiesta) dei colleghi delle Unità Operative Centrali, ma cercare di mettere ben a fuoco la posizione e le condizioni lavorative di queste ultime che ordinariamente non prendono autonomamente iniziative da far ricadere sulla Rete, ma sono anch'esse in subordine rispetto alle Strutture Apicali che - per ruolo istituzionale - dettano a caduta numeri, tempi e modi.

Agli altri il compito di eseguire e ... performare (leggasi *budget!*).

In altri termini: le sollecitazioni, le pressioni (commerciali e non solo) giungono, a caduta, sulla testa di Tutti i Lavoratori, ciascuno impegnato a presidiare il proprio ruolo tendendo a svolgere al meglio il proprio lavoro malgrado le note, tristi difficoltà e le scarse incentivazioni da parte aziendale.

Manteniamo dunque compattezza e spirito di corpo, tenendo bene a mente (oggi più che mai...!) che i Lavoratori - ovunque impegnati - occupano la stessa riva del fiume. È semmai dall'altra che siede l'Azienda.

Lavoratori di tutto il Creval unitevi!

SMART WORKING.....MA È DAVVERO COSI' SMART?

Agenzie VS Servizi centrali, quale situazione?



Mentre da una parte, i colleghi della rete agenzie si sono trovati a garantire una presenza costante sul posto di lavoro, nonostante le varie ondate pandemiche, dall'altra i colleghi degli uffici interni hanno compiuto un anno di lavoro a casa.

La legge, infatti, non indica un obbligo, ma parla di stringente indicazione da parte del datore di lavoro di ricorrere allo smart working il più possibile.

Così, molte aziende, comprese le banche, hanno fatto ricorso al lavoro da casa, differenziando tra colleghi della rete e quelli degli uffici interni, comprese quelle aziende, come la nostra, che pur avendolo positivamente sperimentato nel recente passato, avevano poi fatto un passo indietro.

Smart working o telelavoro?

Infatti, più che di smart working, si deve parlare di home working o telelavoro.

Lo smart working, propriamente detto, consente di lavorare in qualunque luogo e gestendosi liberamente gli orari.

Invece, quello applicato durante la crisi pandemica nelle banche è definibile home working, perché è autorizzato quale luogo di lavoro solo la propria abitazione e l'orario di lavoro è quello normalmente in vigore in azienda.

Telelavoro, quali vantaggi per le aziende?

Le aziende bancarie, magari culturalmente indietro rispetto alla tematica dello smart working, si sono accorte poi dei vantaggi che possono loro comportare.

Intanto hanno visto che i colleghi sono comunque in grado di svolgere tutte le mansioni previste e spesso anche oltre il normale orario di lavoro senza riconoscimento di straordinario alcuno ma, d'altra parte, siamo "abituati", questo si verifica già da anni anche in presenza fisica...

Inoltre, ai lavoratori in telelavoro non è riconosciuto il buono pasto, nonostante non abbiano smesso di nutrirsi a pranzo.

Solo quella dei ticket è una grande voce di risparmio di spesa per le aziende, cui se ne aggiungono altre, quali i servizi di pulizia, guardiania, riscaldamento\condizionamento, illuminazione degli stabili adibiti a uffici centrali e via dicendo...

Telelavoro, vantaggi e svantaggi per i lavoratori...

Accanto ad alcuni vantaggi, non troppi, tra i quali il risparmio di tempo per recarsi in ufficio, e gestire meglio le situazioni di assoluta emergenza familiare o personale, per i colleghi home worker di lungo corso ci sono anche tanti aspetti svantaggiosi.

Le criticità dipendono anche dalla situazione personale, ma essendo coinvolti davvero tanti colleghi, diventano problematiche, purtroppo, comuni a molti.

Sicuramente, ai più, **l'isolamento sociale** è tra gli aspetti più negativi, a parte qualche caso di persone che hanno un carattere non empatico, chiuso e stanno bene o meglio da sole, forse perché non sono nemmeno capaci di stare insieme agli altri. Normalmente l'uomo è un animale sociale e quindi il fatto di non potersi confrontare di persona con altri colleghi, scambiare una chiacchiera, un caffè, a lungo andare pesa.

Le case si sono trasformate in uffici: pur non essendo attrezzate per questo, si usano "postazioni" di fortuna, non ergonomiche e che danno problemi di postura e conseguenti dolori vari.

Si ha inoltre **confusione e commistione tra ciò che è vita lavorativa e vita privata**, spesso negli stessi spazi, o nella stessa stanza, si lavora, ma anche si dorme, si fa sport, tutte cose che prima si facevano in luoghi diversi e in condizioni migliori. Il problema degli spazi si amplifica per quei **colleghi con minori possibilità economiche**, e che vivono in case piccole, condividendo questi spazi magari con un **coniuge anch'esso in telelavoro o con figli in Dad**.

I costi, prima sopportati dall'azienda, **sono a carico del singolo lavoratore:** costi di illuminazione, di riscaldamento o condizionamento, la connessione internet che magari prima non si aveva nemmeno e si è stati costretti ad accendere un nuovo contratto.

Per non parlare delle mamme, costrette a lavorare negli stessi orari nei quali devono anche seguire i figli in Dad o figli anche più piccoli comunque da seguire.

Anche questa crisi pandemica, infatti, un'altra volta è ricaduta pesantemente di più sulle **donne, che troppo spesso si sono viste costrette a rinunciare al lavoro per seguire i figli**.

HELP! MI SONO PERSO!!

Storie di ordinarie (Op) pressioni commerciali

Siamo alla follia, l'altro ieri un collega mi dice: "guarda che il rimborso dei fondi comuni passa per la preventiva chiamata alla DT, qualcuno a fine mese ha rimborsato e sono stati c....zi", ma chi se ne frega se il cliente viene rimandato xx volte. Questo è il quotidiano a cui siamo abituati ad assistere. Le filiali sono diventate "il supermercato" dell'offerta del giorno: oggi vanno ad un tot. i fondi, domani il finanziamento al privato, dopodomani priorità assoluta alle polizze!

I responsabili di filiale (una volta direttori) sono diventati i terminali delle sfuriate commerciali (poi magari... le AVR - I fascia alta, ma questa è un'altra storia). Il diario quotidiano di una giornata lavorativa è scandito da credito al consumo e/o risparmio gestito e relativi report e agende... A proposito di agende: una volta ci divertivamo con la Smemoranda!

Serpeggia, comprensibile, la paura, non ci sono classifiche, ma qualcuno dice: «comunque circolano le voci e io non voglio stare in fondo...».

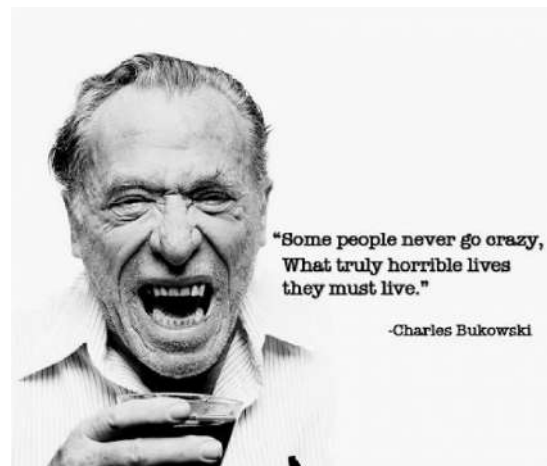
I cluster di priorità a fine giornata si tramutano in videochat, con dati da produrre e relative reprimende da registrare, magari nella stessa agenda, che era uno scrigno di pensieri, riflessioni... altri tempi!

Ma torniamo a noi: il richiamo che giunge dalle DT è quello di fare sempre di più, più in fretta e senza passare dal via! (per gli imprevisti vedasi gioco del Monopoli), il tutto condito dalla frase magica: «Attenzione! È tutto sotto l'occhio vigile del grande fratello» (lascio ad ognuno di voi licenza poetica e identikit).

Il risultato: difficoltà crescenti a fornire un servizio accettabile ai clienti (sono il perno! sono il perno! - di cosa? i clienti ovviamente) e soprattutto, condizioni di lavoro sempre peggiori che si accompagnano a crescenti difficoltà psicologiche e fisiche dei colleghi, che ci segnalano il crescente disagio a conciliare tempi di lavoro e tempi di vita, di vita sociale. Sento spesso dire ai colleghi: «il weekend mi serve, quasi esclusivamente, per fare tutto quello che in famiglia non riesco a fare durante la settimana».

Ottundimento: un giovane psicologo ha cercato di spiegarmi questa vera e propria patologia, non sto a tediarevi, ma basta fare un rapido giro sul web per capirne di più, ovviamente tempo permettendo!

Non stupiamoci se qualcuno, a dire la verità, più di uno, ha deciso di spiccare il volo verso altre mete non necessariamente bancarie, certo rischiando il certo, magari, per l'incerto ma la nave fa acqua da tutte le parti e, se oggi il mare appare piatto,



tutto d'un tratto arriva la tempesta!! E allora... meglio la terra ferma in altri lidi non bancari...

Adam Smith affermava che il mercato si autoregola (mano invisibile) e si stabilizza da sé. Questa è la prima regola del capitalismo, la seconda - ve la butto giù così - è mia e recita: il lavoro stanca, sfianca, mina fisico e mente, ed ecco la genialata: sono stati per questo inventati i lavoratori salariati! Poi si è pensato ad un'altra categoria sociale, quelli dell'ultima riga di bilancio, che plaudono alle maestranze (cioè Noi) e, nel tempo libero, contano i quattrini accumulati, governano le aziende e diventano enormemente, che dico, stratosfericamente sempre più ricchi; a loro Viale dei Giardini e Parco della Vittoria, a noi se va bene Vicolo Corto e ancor peggio il Vicolo Cieco! Tutto questo per noi lavoratori è inaccettabile.

SLIDING DOORS quale futuro per Creval PiùFactor?



Esclusi da un salvataggio che ha portato la maggior parte dei nostri ex colleghi di Veneto Banca in Intesa ci siamo ritrovati a sperare che qualcuno arrivasse a 'salvarci', come dicono molti, a riconoscere la nostra professionalità e il nostro diritto al lavoro, come invece diciamo noi!!!

Inaspettato è arrivato il Creval. Ricordo il nostro sollievo, la nostra riconoscenza per aver creduto in noi ... Sollievo durato poco perché nel giro di 6 mesi ci hanno trasferiti a lavorare in una sede complicata da raggiungere ... perché Vicenza non è proprio ben collegata alle nostre residenze! Abbiamo cercato in tutti i modi di convincere Creval che non eravamo dei bambini capricciosi nel non voler andare a Vicenza e, con un accordo sindacale che solo parzialmente mitiga il nostro disagio, a Vicenza ci siamo andati comunque, quasi tutti ... sconvolgendo le nostre vite ma continuando a lavorare con l'entusiasmo e con la grinta che da

sempre ci contraddistingue. Alcuni colleghi, nel corso di questi due anni, hanno lasciato la squadra (7 persone: sembrano poche ma sono un terzo della società originaria!), altri sono stati assunti (3 persone) ma stranamente non sono stati inquadrati come Creval PiùFactor ma come Creval. Perché, ci siamo chiesti? Che senso ha assumere ex novo in banca delle persone specializzate in factoring per poi distaccarle nella nostra società? Forse queste persone non si sentono sicure? O si sentono più sicure e tutelate con una assunzione diretta da parte della Banca piuttosto che in una società del gruppo? O la Banca ha altri progetti sui 16 rimasti? Noi queste domande ce le siamo fatte e ce le facciamo tutti i giorni. Oggi siamo una società del gruppo Creval in cui 1/3 dei dipendenti è in distacco. Che senso ha?

Cambiano gli attori ma la storia si ripete: sono passati due anni ma la sensazione è di aver camminato in cerchio perché ci ritroviamo al punto di partenza: si parla di nuovo di fusione e noi non siamo assunti nella capogruppo e ci ritroviamo, come qualche anno fa, a cercare con ansia il nome della nostra società tra i vari comunicati che escono da Credit Agricole, sperando di non essere dimenticati o di non essere lasciati per strada! Perché tanti sono i pensieri che ci passano per la testa: faremo parte del progetto di acquisizione? Ci sarà un posto per noi in Credit Agricole Italia? Quale sarà la nostra sede di lavoro? Verrà riconfermato l'accordo sindacale a suo tempo sottoscritto per mitigare il disagio per uno spostamento di sede ad oltre 60 km dalla nostra residenza? Che cosa se ne fa Credit Agricole di un'altra società di factoring? E parliamoci chiaro: oggi parliamo di Credit Agricole perché è il nome più in voga al momento. Ci sembra di vivere nel film 'Sliding doors' e ogni volta che la porta di quel treno si apre potrebbe comparire il nome di qualsiasi altra Banca o Fondo!

E mentre ci facciamo queste domande sul nostro futuro, mentre chiediamo sostegno per sostituire i colleghi che se ne sono andati senza ricevere riscontro, mentre attendiamo che qualcuno ci dica se faremo o meno parte di un progetto, mentre qualcuno vuole già decidere delle nostre vite, ... nonostante tutto ... noi continuiamo a lavorare con responsabilità e dedizione, convinti ancora che noi e solo noi possiamo fare la differenza, in una lotta di difesa comune delle nostre condizioni insieme a tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo Creval.

SEGUICI SUL SITO DELLA FISAC-CGIL GRUPPO CREVAL

<https://www.fisac-cgil.it/category/banche/gruppo-creval>

ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL

NEL GRUPPO CREVAL