



SMART WORKING, EASY LEARNING, MOBILITÀ

MODELLO DI SERVIZIO E CHIUSURA CASSE

STATO DELL'ARTE

Da inizio 2025, è ripreso il confronto sulle materie Smart Working, Easy Learning e Mobilità, un confronto che al momento sta registrando una situazione di sostanziale stallo in quanto l'Azienda sembra non disponibile a rivedere le impostazioni iniziali.

SW: da tempo la volontà delle OOSS in proposito è quella di adeguare le previsioni dell'accordo 2017 agli attuali riferimenti contrattuali (CCNL con limite di 10gg/mese) e normativi per consentirne una maggiore fruizione.

Al momento le problematiche riscontrate sussistono anche nella difficoltà di rendere lo strumento maggiormente esigibile in tutti gli ambiti della Banca, dalla DC ai Canali e fino alla Rete Commerciale. La materia della esigibilità ha poi dinamiche diverse in quanto la fruizione in Rete è sicuramente limitata da una ormai cronica carenza di organico, che nelle filiali si è ridotto nel periodo 2022-2024 di circa 200 FTE - Full Time Equivalent.

Lo strumento necessita di essere aggiornato anche relativamente al diritto all'accesso allo stesso, che dovrà essere garantito alla totalità del Personale, indipendentemente dal ruolo e dall'anzianità di servizio.

Andranno inoltre stabilite previsioni ad hoc per situazioni di particolare delicatezza sotto il profilo della salute, delle esigenze personali e familiari, della distanza casa-lavoro, così come per gli eventi eccezionali di natura calamitosa, che purtroppo sempre più spesso hanno caratterizzato i nostri territori.

Da parte delle OOSS è stata inoltre richiesta l'erogazione di un ticket pasto anche in caso di "SW Home" ma anche su questo aspetto al momento non sono arrivate disponibilità.

Mobilità: pur se si registra una attenzione tesa a contenere la mobilità del personale, è comunque necessario creare un quadro di regole che possano essere condivise su tutta la struttura e che, avendo presente gli alti costi che la mobilità comporta a carico dei dipendenti nonché gli impatti ambientali che ne derivano, consentano di trovare delle misure a supporto di chi ha comunque degli spostamenti significativi determinati da necessità organizzative aziendali.

E' inoltre necessario creare una piattaforma che raccolga le richieste di avvicinamento alla residenza/domicilio, in particolare quelle tra le diverse DR e tra i diversi comparti aziendali (Rete e DC), per consentire una gestione di tali richieste che sia trasparente e tenda a fornire risposte in tempi adeguati.

Easy Learning: Relativamente all'Easy Learning, stiamo sviluppando un confronto orientato al raggiungimento di una concreta fruibilità dello strumento, coerentemente con i contenuti dell'accordo raggiunto negli scorsi mesi.

Le OOSS stanno lavorando per effettuare proposte costruttive su tutti gli argomenti con l'obiettivo di pervenire a soluzioni condivise. Auspichiamo che da parte aziendale vi sia una reale volontà e si cerchi di raccogliere le nostre osservazioni.

MODELLO DI SERVIZIO E CHIUSURA CASSE

Nella giornata del 19 marzo è stato presentato un progetto di avanzamento del MODELLO DI SERVIZIO E CHIUSURA CASSE che prevede un avvio di un progetto pilota per la revisione dell'attuale modello distributivo ed evoluzione del ruolo di Gestore Clientela. Il modello sarebbe teso a liberare i Gestori Clientela dall'operatività di cassa indirizzandone l'attività ad un aumento della forza commerciale.

In estrema sintesi il progetto si avvierebbe nella DR Milano Lombardia Ovest su 42 filiali interessate in parte da chiusura totale del servizio di cassa ed in parte da una chiusura parziale, con operatività residua solo in alcune giornate.

Ad avviso delle OOSS la presentazione del progetto non ha fatto chiarezza su diversi punti, che al momento non hanno ricevuto risposta.

Innanzitutto il progetto sarebbe teso ad un recupero di organico per la funzione commerciale anche al fine di coprire portafogli attualmente scoperti, mettendo così una "toppa" al problema degli organici, la cui soluzione non può che risiedere invece in assunzioni di Personale.

Mancano inoltre chiarimenti riguardo a come verranno calate a terra nella nuova organizzazione tematiche come: formazione, mobilità, inquadramenti e sistema incentivante. Così come destano perplessità le possibili conseguenze sui piani ferie appena approvati.

Altro tema da considerare è quello delle missioni che il progetto determina come strutturali, visto che già oggi l'interpretazione della relativa circolare porta ad una estrema difficoltà nell'utilizzo del mezzo proprio.

A fronte delle prime considerazioni espresse da parte sindacale l'azienda ha convenuto, diversamente da quanto preannunciato – di estendere la fase pilota che prenderà avvio a metà aprile sino al termine del mese di giugno, impegnandosi formalmente ad una puntuale informativa preludio ad un reale confronto sull'evoluzione del progetto, evoluzione che nel suo "roll out" sul gruppo non potrà avviarsi prima della seconda metà di settembre.

Le OOSS hanno inoltre ribadito la necessità dell'apertura di un confronto concreto e complessivo sul tema dei carichi di lavoro, che contemperi una discussione costruttiva ed aperta su processi e procedure all'interno di una Commissione Organizzazione del Lavoro che l'azienda continua a convocare col contagocce.

Un confronto, quello interno alla Commissione Organizzazione, che possa consentire al tavolo di Gruppo di focalizzare il confronto su organici, dimensionamenti dei portafogli, gestione di mansioni e ruoli "condivisi" che, allo stato attuale, hanno generalmente provocato un aggravio delle incombenze affrontate quotidianamente dai colleghi.

Parma 24 marzo 2025

**LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Ulca – Unisin**