



TRIMESTRALE AREA EMILIA EST

Il 6 luglio abbiamo incontrato l'Azienda per la seconda trimestrale dell'anno che si è svolta alla presenza dei consueti interlocutori aziendali di Relazioni Industriali oltre alla collega Paola Pellegrinazzi dell'Ufficio Welfare di Milano.

Non erano presenti, sebbene l'avessimo richiesto tramite apposita lettera, i colleghi della Direzione Immobili e del Servizio Prevenzione e Protezione: l'azienda ha unilateralmente ritenuto che non fosse necessaria la loro partecipazione.

Prendiamo atto che il confronto a tutela della salute dei colleghi sui temi del microclima e delle nuove filiali CX non rappresenta una priorità per l' Azienda. Evidenziamo che tutto ciò che contribuisce a migliorare o peggiorare la qualità delle condizioni di lavoro non può essere "formalmente" relegato alle sole riunioni riservate agli RLS.

FILIALI

Prendendo spunto dalle recenti assemblee, abbiamo evidenziato come nella maggior parte delle filiali vi siano problematiche determinate da un modello organizzativo che risente fortemente delle inefficienze delle procedure e in alcuni casi, a nostro avviso, da una non funzionale distribuzione dell'organico. Come già espresso nel volantino relativo alle assemblee di San Lazzaro di Savena e di San Giovanni in Persiceto, abbiamo ricordato all' Azienda che solamente la buona volontà di tutti i colleghi dal Preposto al Gestore Base nonché lo spirito di collaborazione e di aiuto reciproco consentono nel quotidiano di sopperire a disservizi e a carenze organizzative, per garantire un adeguato servizio ai clienti.

PERCORSI PROFESSIONALI

In merito ai percorsi professionali l' Azienda ha confermato che nel mese di giugno sono state consolidate il 70% delle posizioni e il restante 30% verrà consolidato nel mese di luglio.

PART TIME

Abbiamo evidenziato che ci sono ancora decine di richieste inevase su cui attendiamo una risposta positiva dall'Azienda.

Relativamente alle richieste di part time per gli over 60 (accordo febbraio 2017) l'Azienda ci ha rappresentato che sono condizionate da verifiche tecniche sull'avvio della procedura da parte dell'INPS.

Relativamente alle richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro l'Azienda ha smentito di aver dato disposizioni ai propri Gestori del Servizio Personale di richiedere, a supporto della domanda, una dichiarazione del dipendente relativa a "motivazioni economiche".

OCCUPAZIONE

Abbiamo valutato positivamente l' accoglimento delle nostre richieste a tutela dell'occupazione che ha consentito la ricollocazione dei Colleghi ex CRBCLUB presso le Aziende del Gruppo presenti sul territorio bolognese. Abbiamo appreso, inoltre, con soddisfazione, la notizia

dell'assunzione di 3 nuove risorse presso la struttura della FOL e la previsione di ulteriori assunzioni tra fine agosto e inizio settembre.

REGOLE PER IL LAVORO STRAORDINARIO (Aree professionali)

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato: in assenza di autorizzazione il collega è tenuto a lasciare i locali della Banca.

Eventuali verifiche da parte dell'Ispettorato del Lavoro potrebbero generare sanzioni sia per l'Azienda sia per il lavoratore.

Dai dati presentati dall' Azienda al 31.05.2017 relativi all' Area Emilia Est, risulta quanto segue:

CARISBO → 1328 dipendenti --> 62 ore di straordinario
ISGS → 379 dipendenti --> 404 ore straordinario
ISP → 468 dipendenti --> 920 ore di straordinario

FORMAZIONE FLESSIBILE

L'Azienda ha illustrato il funzionamento della nuova piattaforma "Apprendo".

Partendo dall'esperienza del lavoro flessibile, estesa anche ai colleghi delle filiali per la fruizione della formazione, saranno disponibili su tablet contenuti di breve durata combinati a costruire percorsi formativi che vanno a coprire sia la formazione obbligatoria sia quella relativa al consolidamento del ruolo. L'accesso ai contenuti avverrà tramite Internet, con un'utenza apposita e con la possibilità di entrare nella piattaforma in qualsiasi momento. A seguito delle nostre osservazioni, l'Azienda ha comunque precisato che l'accesso sarà possibile anche per soddisfare curiosità personali, ma la formazione andrà fruita esclusivamente in orario di lavoro.

PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo richiesto di intervenire sulle modalità di trasmissione degli "input" commerciali, poiché abbiamo rilevato distonia tra quanto enunciato ufficialmente dai vertici dell' Azienda e quanto in realtà viene attuato da alcuni Responsabili nell'applicazione delle politiche commerciali. Abbiamo pertanto segnalato situazioni e comportamenti difformi su cui l'Azienda si è presa l'impegno di intervenire.

WELFARE

In risposta alle nostre richieste in tema di Welfare, l' Azienda ci ha rappresentato che sono in corso approfondimenti per valutare lo sviluppo di ulteriori convenzioni (asili, ristorazione e trasporti) e che tutte le iniziative previste per la città di Bologna allo stato attuale sono pubblicate sul sito di Ali e nella Intranet Aziendale.

Rileviamo che in generale le risposte dell'Azienda non sono state sufficienti e su alcuni argomenti sono presenti punti di vista molto distanti. Ribadiamo l'importanza degli incontri trimestrali quali sedi di confronto costruttivo, sempre nel rispetto dei ruoli.

A nostro avviso, tutto ciò non è avvenuto in questa occasione.

Bologna, 21 luglio 2017

**Segreteria Area Emilia Est
FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, UNISIN**