

Al via la trattativa sul Contratto Integrativo di Friulcassa

Nelle giornate del 23 e 24 marzo si sono tenuti degli incontri con l'Azienda nei quali si è cominciato ad affrontare il rinnovo del CIA e contemporaneamente sono state esaminate altre problematiche.

Per quanto riguarda il CIA abbiamo illustrato compiutamente il senso delle nostre richieste, che nelle assemblee tenute in gennaio hanno trovato il pieno consenso dei colleghi, riaffermando quello che per noi è il principio guida e cioè l'allineamento con la normativa della capogruppo. L'Azienda non ha fornito una risposta precisa riservandosi, come ovvio, una valutazione più approfondita; ha però comunque evidenziato alcuni temi sui quali ritiene di intervenire, quali la mobilità, le figure professionali ed i relativi inquadramenti, l'orario, il premio aziendale.

Se su quest'ultimo aspetto la posizione della banca di voler arrivare ad un premio di gruppo con un correttivo per le singole banche reti ci sembra condivisibile, di sicuro non ci vedono d'accordo le altre tematiche che abbiamo sentito. Per sintetizzare basti dire che l'Azienda ha in mente di tagliare i trattamenti in essere, vuoi elevando la soglia chilometrica che fa scattare l'indennità di pendolarismo, vuoi aumentando il valore che rende congrui i portafogli e che quindi determina il riconoscimento di un grado. E come logica conseguenza anche per le nuove figure professionali presenti nei Mercati sia Privati che Imprese gli inquadramenti ipotizzati sono, a nostro avviso, di gran lunga inferiori a quello che l'impegno e la professionalità richiederebbero. E come ciliegina sulla torta una rivisitazione all'orario di lavoro ipotizzando, non dappertutto per fortuna, aperture fino alle 19 o anche al sabato e naturalmente una riduzione dei tempi di quadratura di cassa prevedendo quindi l'adibizione massima fino alle 6 ore e 30 minuti. Con quale personale si intenda fare ciò non è dato sapere, e con il personale attualmente in servizio siamo francamente curiosi di vedere come si possa realizzare un simile progetto.

Il nostro giudizio sulla posizione aziendale è fermamente negativo, anche se siamo solo agli inizi e la trattativa deve ancora entrare nel vivo. Peraltro siamo assolutamente consapevoli che questa volta l'orizzonte non è quello aziendale ma quello di gruppo, e quindi occorrerà procedere di pari passo in tutte le banche reti per arrivare ad una definizione soddisfacente per tutti che realizzi quanto più possibile l'omogeneizzazione dei trattamenti per il personale delle singole aziende.

Oltre al CIA abbiamo esaminato anche altri argomenti, rinnovando all'Azienda tutta la nostra perplessità sui livelli attuali degli organici ed evidenziando situazioni ben oltre il limite della sopportabilità e che richiedono un immediato intervento. Sull'argomento l'Azienda ha dichiarato che sta procedendo ad alcune nuove assunzioni utilizzando anche le forme di flessibilità introdotte dell'ultimo CCNL ed a breve intendiamo proseguire con un confronto più ampio e dettagliato.

Abbiamo inoltre chiesto spiegazioni sull'iniziativa chiamata "patto di responsabilità", sulla quale l'Azienda ci ha riferito che si tratta di un intervento di sviluppo professionale e che per i lavoratori coinvolti non c'è alcun riflesso sugli aspetti contrattuali.

Ci è stato infine illustrato il progetto "Lean bank", che coinvolge tutto il gruppo e che mira, in estrema sintesi, a recuperare risorse migliorando il processo produttivo. L'osservazione che ci viene spontanea è che, come del resto per tutte le analoghe iniziative, vale sempre il detto che fra il dire e il fare ... Sulla carta sembra sorprendentemente semplice, vedremo poi l'applicazione concreta.

Udine, 24 marzo 2006

Le Segreterie di Coordinamento Aziendale di Friulcassa Spa

Dircredito Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Uilca