



INCONTRO AREA MILANO CITTA' DEL 7 LUGLIO 2010

Il 7 luglio si è svolto l'incontro semestrale tra le OO.SS. e la Direzione di Area.

Prioritariamente si è convenuto, per la complessità della questione, di dedicare un confronto specifico, nel mese di settembre, alla sola emergenza della mancanza di personale, evidente per le OO.SS. scriventi, che hanno apertamente contestato e respinto i risultati del Sistema Misurazione Assorbimento Risorse Target (S.M.A.R.T.), per la rilevazione delle necessità di organico.

Di fronte ad un'illustrazione informativa, d'iniziativa Aziendale, parziale e senza alcuna notizia sulle regole di determinazione quantitativa e qualitativa dei portafogli (con una situazione reale in cui anche i pochi dati ufficiosi di riferimento spesso non sono rispettati) affermiamo l'inesistenza di un sistema oggettivo, condiviso e comunicato di rilevazione dell'organico necessario al buon funzionamento della Struttura. Inoltre la procedura interna Aziendale, descritta in breve e parzialmente, determina, sulla complessiva Rete Filiali, la riduzione del bisogno di centinaia di Risorse! Pertanto il confronto si è svolto a partire dai due più rilevanti e recenti eventi, di maggior sensibilità per i Colleghi, (cessione Filiali a Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza e sospensione repentina con mancata o parziale corresponsione degli importi del sistema incentivante Aziendale per tanti Colleghi) e di seguito descriviamo l'andamento dell'incontro sintetizzato per argomenti:

SISTEMA INCENTIVANTE

Sulla materia sono già stati diffusi comunicati dalle OO.SS. a livello Nazionale, per surrogare l'evidente mancanza comunicativa Aziendale. Inevitabilmente neanche a livello di Area l'Azienda è stata in grado di fornire un'informativa trasparente e chiara. Con una riunione i Direttori sono stati informati e impegnati a comunicare la situazione ai Colleghi. La percezione è che anche tale comunicazione sia stata parziale e non chiara per cui invitiamo i Colleghi a segnalare qualsiasi deficit informativo. L'Azienda si è dichiarata disponibile a interventi specifici sulla questione, dove il livello della comunicazione fosse stato ancora peggiore di quello generale. Abbiamo riproposto il nostro forte sconcerto e la nostra disapprovazione per il mancato pagamento di un emolumento atteso, ancorché non contrattato, a pochi giorni dalla sua erogazione, in modo non dignitoso e irrispettoso verso l'impegno di molti Lavoratori. Le OO.SS. scriventi restano a disposizione degli Iscritti per ogni eventuale valutazione di carattere legale, in particolare in caso di mancato e definitivo non pagamento.

CESSIONE FILIALI

Come di consueto l'operazione avrà tempi di perfezionamento coincidenti con le chiusure contabili di bilancio trimestrale al 30.9 o annuale del 31.12.2010 che ci appare più probabile, di là di Accordi preliminari di cessione.

La fotografia delle Strutture, in termini di situazione commerciale e degli organici dovrebbe essere al 22 giugno 2010. Purtroppo non ci sono al momento indicazioni più precise delle rassicurazioni generiche fornite dai Responsabili di Area. Come di consueto abbiamo richiesto la massima tempestività informativa ai Colleghi delle Filiali coinvolte per tutti gli aspetti ed effetti, commerciali e Personali. Anche su questa delicata e complessa questione è stata espressa dalla Direzione dell'Area la massima disponibilità a confrontarsi su ogni e qualsiasi eventuale e ipotetica controversia o incertezza.

RIORGANIZZAZIONE STRUTTURE DI AREA E DIREZIONE REGIONALE

L'Azienda ha inteso illustrare alle OO.SS. le nuove figure e gli effetti sulle regole organizzative conseguenti alla Nota di Servizio 70/2010 del 30/6/2010. Per le OO.SS. è stata l'occasione per proporre, ancora una volta, le proprie osservazioni critiche rispetto alla mancanza di riferimenti completi ed efficaci per la Rete delle Filiali.

Abbiamo espresso la necessità di punti di riferimento a supporto dell'attività lavorativa dei punti operativi, già oberati da adempimenti di tutti i tipi, ma, l'attuale indirizzo percepito come sovrapposizione di sempre nuove Strutture e Responsabili solo ed esclusivamente dedicati ad altre

sollecitazioni di carattere commerciale, non è utile a migliorare le capacità e modi operativi delle Filiali e le condizioni di lavoro dei Colleghi in prima linea nelle stesse.

PRESSIONI COMMERCIALI RISCHI OPERATIVI ED ORGANICI

Abbiamo evidenziato come, alla luce anche delle recenti iniziative preventive della Consob in merito all'applicazione della Direttiva Mifid nel sistema bancario oggetto di ampia divulgazione sulla stampa, i messaggi (inoltrati per e-mail, "post-it" ecc.) e le politiche di sollecitazione al collocamento di prodotti debbano essere improntate alla massima prudenza.

Sull'illustrazione breve e parziale, d'iniziativa aziendale, del Progetto Meta, abbiamo evidenziato come sia generalmente percepito più come un'esclusiva sovrapposizione di altre sollecitazioni commerciali senza alcuna utilità di altro genere per le Filiali. L'introduzione di altri moduli e richieste di dati, in tale situazione, dà luogo a una percezione esclusiva di altri adempimenti amministrativi. Ripetiamo inoltre come la continua richiesta di dati con temporalità ravvicinate, reperibili in altro modo senza richieste ai singoli Addetti, costituisca per le scriventi OO.SS. un'impropria pressione commerciale. Ogni e qualsiasi segnalazione che perverrà alle scriventi OO.SS. da parte dei Lavoratori sarà girata senza indugio al competente Osservatorio Aziendale sulla Sicurezza e lo Sviluppo sostenibile per le eventuali determinazioni del caso.

Complessivamente abbiamo evidenziato che gli attuali livelli di sollecitazione commerciale sono incompatibili con il mantenimento dell'attuale livello di controllo dei rischi operativi alla presenza di un organico (sulla materia specifica il confronto avverrà a settembre), sulle Filiali dell'Area diminuito di circa 160 Risorse nominali dal 30.9.2009 (nominali significa senza valutare part time, maternità e lunghe assenze per malattia!), - 8% su base annua e dopo quattro anni di cospicue uscite per esodi! Gli stessi numeri elencati circa residui ferie, ex festività e Banca Ore in evidente crescita avvalorano mancanze di organico. Le recenti pianificazioni forzate dei residui ferie arretrati hanno evidenziato l'incompatibilità della riduzione con il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi di servizio alla Clientela.

Anche le riorganizzazioni attuate e in atto per il comparto mutui e filiali imprese, con la situazione sopradescritta, rischiano di creare grosse problematiche in termini di controllo della qualità del credito.

Come avevamo già denunciato la formazione dei nuovi Addetti è avvenuta in maniera parziale e inadeguata a tappe forzate. Sino ad ora solo la buona volontà dei singoli ha consentito di evitare altri peggioramenti; ci riferiamo in particolare a una serie di Colleghi che fungono da "call center umani" per determinate lavorazioni che necessitano maggiore professionalità e formazione (a es. finanziamenti a medio e lungo termine, credito fondiario ecc.)

Il mantenimento del livello del servizio, e quindi dei risultati, nelle Filiali Imprese è frutto solo della dedizione dei Lavoratori ed è incompatibile con l'attuale livello degli organici. Sulla Rete Filiali si scaricano inevitabilmente i disservizi e le tensioni delle diverse Strutture di Gruppo (es. Poli di Back Office), che, in questa situazione, danno l'impressione di rapporti in tensione tra loro.

Riteniamo l'attuale situazione insostenibile in assenza di variazioni organizzative efficaci. Quelle sinora attuate hanno peggiorato la situazione. Attendiamo l'incontro specifico sugli Organici previsto per il mese di settembre, con unico dato positivo la disponibilità al confronto delle Strutture periferiche Aziendali. Sarà l'occasione per affrontare anche la questione della gestione dell'Accordo sul part time (e dell'auspicata, dal bilancio sociale Aziendale, trasparenza in ogni atto e attenzione di genere e verso temi di carattere sociale: sicuramente tale sensibilità si manifesta attraverso la concessione puntuale del part time e chiare regole di gestione) che vede circa una quindicina di domande in sospeso e in costante crescita.

RSA DIRCREDITO - FAB1 – FIBA /CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB - UILCA -UGL
AREA DI MILANO CITTA'