

			
Tel. 3358202299	Tel. 3381765817	Tel. 3357801636	Tel. 3397399137

Segreteria di Coordinamento Banca CR Firenze spa

INCONTRO del 12 ottobre

Il **12 ottobre** come **OO.SS. del primo tavolo Direcredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, Ugl (Falcri è ricevuta a parte come secondo tavolo)** abbiamo incontrato la delegazione aziendale e di Intesa Sanpaolo, alla presenza del dott. Massimo Basso Ricci, per affrontare vari temi che di seguito andiamo ad illustrare.

Già in precedenza avevamo denunciato le tante **problematiche** che devono **affrontare i colleghi** a seguito della migrazione informatica ed organizzativa a cui si aggiungono i **disagi** derivanti dalla generale **carenza di personale** nella Rete. Nell'incontro del 12 abbiamo nuovamente rappresentato il **diffuso malcontento** e chiesto la **risoluzione delle numerose criticità** esistenti.

1. **POST-MIGRAZIONE:** l'Azienda, pur confermando la sua valutazione positiva circa l'esito della migrazione informatica sotto il profilo tecnologico, **ammette l'esistenza di problemi conseguenti all'applicazione del nuovo modello organizzativo**. Sono insorte infatti, come prevedibile, **criticità:** per effetto del rientro sul **polo di back office** delle lavorazioni in precedenza esternalizzate; a seguito della cessazione dell'attività della **Corporate**; in conseguenza dei nuovi **processi del credito** con particolare riguardo al credito problematico.

Riguardo **all'Esterio** l'Azienda ammette che i **dimensionamenti** previsti **non sono stati sufficienti** a gestire la fase di transizione in quanto il passaggio dal modello organizzativo di CRF a quello di Intesa Sanpaolo ha fatto emergere diffuse **carenze di competenze**. L'Azienda ha dichiarato che in proposito è prevista l'effettuazione di **aggiustamenti** atti a migliorare la situazione.

Circa i **Mutui** l'Azienda ha evidenziato come il passaggio dal **modello organizzativo** preesistente la migrazione al nuovo modello, che ha visto la scomparsa dei Centri Domus e la distribuzione del lavoro fra Rete, Back-Office e Crediti, abbia creato **non pochi problemi** per essere stato a ridosso della migrazione.

Per quanto attiene il comparto dei **Crediti** l'Azienda ha evidenziato la **gravosità e gli inevitabili disagi e criticità generati dal cambiamento** dei processi lavorativi e del quadro normativo, fra cui **l'emanazione del regolamento** del credito avvenuta alla vigilia della migrazione.

Da tempo le **scriventi OO.SS. ribadiscono** la necessità di una **adeguata formazione** del personale affinché la **quotidiana operatività sia svolta con maggiore consapevolezza e serenità**. A tale proposito e con la finalità anche di ovviare alle menzionate disfunzioni organizzative, l'Azienda ha **dichiarato di aver investito** in maniera cospicua in formazione.

2. **FORMAZIONE:** l'Azienda ha comunicato che per i prossimi **quattro mesi** sono previsti interventi formativi specifici per i **Cassieri** e sessioni d'aula sul **Credito problematico** per tutti i **Direttori, i Gestori Imprese e Small-Business**. A tali iniziative si affiancherà la formazione obbligatoria prevista **dall'Isvap**, che dai primi riscontri, pare essere **apprezzata dai colleghi** per i suoi contenuti diversi rispetto alle precedenti esperienze. Inoltre il progetto **Fiducia per i Direttori** dovrebbe servire, secondo le intenzioni della Capogruppo, anche ad **agevolare il dialogo fra i Responsabili delle Filiali ed il Management di Area** e quindi a far **emergere le varie criticità**. L'Azienda ha comunicato che per agevolare il lavoro dei Crediti è previsto il distacco di sei specialisti della Capogruppo.
3. **SANZIONI DISCIPLINARI:** Su questo delicato tema **l'Azienda ha smentito** le voci di un **incremento delle sanzioni** dovuto alle criticità derivanti dalla migrazione organizzativa ed informatica. Le sanzioni comminate sono riconducibili a comportamenti che sarebbero stati sanzionabili anche nella vecchia Carifirenze. Abbiamo comunque **raccomandato all'Azienda di assicurare una formazione adeguata del personale sugli aspetti normativi**.
4. **ORGANICI DELLA RETE e ASSUNZIONI:** premesso che l'argomento è oggetto di trattativa a livello di Gruppo, l'incontro ha consentito comunque di avere un aggiornamento sulla fase post migrazione del dimensionamento complessivo della **Direzione Regionale e del Centro Servizi Sub-holding** (che ricomprende il **Back-Office**) che, ad oggi, occupa ca. **440 persone di cui ca. 100 sono dipendenti impegnati in attività transitorie**. L'Azienda ha comunicato che di questo centinaio di colleghe e colleghi **circa una ventina** a fine anno accederanno al **Fondo Esuberi** mentre altre sono state individuate per il **passaggio a diverse attività**. Nell'insieme verranno **liberate** risorse per ca. **70 persone, di cui 40 da trasferire nella Rete** che vanno così ad aggiungersi alle **103 persone**

trasferite nelle filiali nel periodo 1/6 - 30/9. A nostro avviso, questo sforzo **non è stato sufficiente ad evitare il rischio di non poter aprire alcuni sportelli per mancanza di personale.**

5. **FONDO ESUBERI:** alla nostra richiesta di avere una dettagliata informazione circa le adesioni al Fondo la delegazione di Intesa ha comunicato che la materia sarà **affrontata a livello di Capogruppo** nelle prossime settimane e che in tale sede verranno comunicati i dettagli per ogni singola azienda.
6. **BACK-OFFICE:** abbiamo ribadito la grave condizione in cui versa il settore, oberato di lavoro e i cui addetti non sono stati adeguatamente formati, a cui si aggiunge la scadenza dei contratti di 39 colleghi assunti a TD. Sul tema l'Azienda ha fatto intendere che il **definitivo dimensionamento è ancora oggetto di valutazione** come pure la possibilità di **spostare lavorazioni presso altri Poli di Back-Office**, per ciò liberando risorse (al momento è oggetto di valutazione l'eventuale **accentramento** delle attività di back-office **sull'antiriciclaggio che libererebbe 4-6 risorse**).
7. **LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:** dopo la nostra conferenza stampa del 23 settembre, finalizzata a rappresentare, all'opinione pubblica ed alla Capogruppo il problema, abbiamo rinnovato le istanze di tanti giovani lavoratori e lavoratrici con contratto a tempo determinato, per i quali resta ferma la **richiesta di stabilizzazione di tali lavoratori**. Come noto il tema è oggetto di **trattativa a livello di Capogruppo**;
8. **NUOVI RUOLI e PORTAFOLIAZIONE:** la revisione dei portafogli si dovrà concludere **entro il 1° gennaio 2010**. Ciò avrà impatto anche sui **dimensionamenti** delle filiali (ci auguriamo in termini **positivi**). Resta ferma l'**assegnazione dei nuovi ruoli** con i conseguenti **passaggi di livello**, con decorrenza 1 agosto 2009, in base a quanto previsto dall'accordo del 29/01/09 sugli Inquadramenti;
9. **TRASFERIMENTI A RICHIESTA e ZONE:** l'Azienda conferma di aver **completato la divisione in zone della rete di Carifirenze** e che pertanto è in via di prossima emanazione la relativa **circolare**. Per quanto concerne le numerose domande di trasferimento, specie di colleghi fortemente distanti dalla propria residenza, l'Azienda ha ribadito la necessità di rispettare la nuova normativa che permette ed agevola anche la **mobilità infragruppo**;
10. **COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ:** a breve **verrà calendarizzata** la prima riunione della omonima commissione;
11. **COMMISSIONE FORMAZIONE:** il prossimo **15 ottobre si terrà la prima riunione** della commissione paritetica;
12. **TASSI E CONDIZIONI:** l'Azienda ha comunicato che la circolare relativa a tassi e condizioni sarà emanata a breve. Nel frattempo ha anticipato che, vista l'impossibilità di mantenere gli impegni presi nel corso delle trattative sull'armonizzazione contrattuale per quanto attiene la **polizza Centro Vita** per i **mutui da stipulare il tasso relativo alle future richieste di mutuo sarà ridotto di 0,15% e pertanto sarà pari al M.R.O. (ex BCE) + 0,10%**. La variazione **non interessa quindi i mutui già erogati per i quali resta invariata la polizza già sottoscritta**.
13. **POLIZZA SANITARIA:** la Capogruppo sta valutando varie possibili soluzioni in merito alla polizza, il cui contratto scade a fine anno, fra cui chiaramente il suo **rinnovo**;
14. **CENTRALINO:** l'Azienda ha comunicato che il centralino, attualmente ubicato presso i vecchi locali di Via Bufalini, sarà trasferito, entro fine mese, nei nuovi locali di **Novoli**, adeguatamente attrezzati per ricevere i colleghi.

Ricordiamo inoltre che nel corso del precedente incontro del 29/9 la delegazione di Intesa ha chiarito che la possibilità di **conferire a previdenza aziendale i Buoni Pasto** sarà resa **operativa dal mese di febbraio/marzo 2010**.

Il nostro obiettivo resta il **reale miglioramento della qualità della vita lavorativa** tramite il confronto, sia a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo che di Banca CR Firenze.

Il confronto con la controparte è tutt'ora in corso, sia a livello aziendale che di Gruppo. Riteniamo un positivo segnale quantomeno l'ammissione da parte aziendale dell'esistenza di varie criticità, ma riteniamo che l'azienda debba ora passare all'attuazione delle dovute misure, compresi i **miglioramenti da noi richiesti**.

N.B. Nel corso dell'incontro abbiamo richiesto chiarimenti circa le modalità di conoscenza della normativa, specie di quella dispositiva quale ad es. quella relativa al d.lgs. 231/2001 od alla Mifid. A differenza del sistema Carifirenze, che prevedeva la firma per presa visione, la Capogruppo ha chiarito che i DIPENDENTI SONO TENUTI A VISIONARE GIORNALMENTE LA INTRANET AZIENDALE E LA CASELLA PERSONALE DI POSTA ELETTRONICA PER PRENDERE CONOSCENZA DELLA NORMATIVA.
--