



INCONTRO TRIMESTRALE AREA EMILIA

Le OO.SS. di Carisbo danno un sostanziale giudizio negativo sul terzo incontro trimestrale tenutosi in data 18 ottobre, che si è svolto alla presenza dei rappresentanti aziendali delle Relazioni Sindacali di Area Emilia, dell'Ufficio Personale di Carisbo, dell'Ufficio Tecnico DIA e Sicurezza Fisica.

Il giudizio negativo è scaturito dalla totale mancanza di risposte sui futuri assetti della nostra Banca, in particolare in relazione agli esuberanti, alle riconversioni e alla razionalizzazione delle filiali, derivanti dal progetto 8000.

Nell'incontro precedente le OO.SS. avevano chiesto all'Azienda di fornire i dati disaggregati per Banca:

- 1) dei 98 colleghi pensionabili entro il 31/12/2013 (parte A dell'accordo 29 luglio 2011) presenti nella regione Emilia Romagna, al fine di capire le ricadute di queste uscite – trattandosi spesso di colleghi con elevata professionalità - sull'operatività complessiva della Banca;
- 2) della potenziale platea dei colleghi interessati alla parte B dell'accordo.

Tali richieste sono state completamente ignorate.

Le OO.SS. contestano la chiusura aziendale nel dare risposte: a fronte di un piano industriale presentato il 6 aprile e di un accordo firmato il 29 luglio, **a tutt'oggi non ci vengono forniti gli elementi che ci consentano di capire il futuro organizzativo della nostra Banca.**

Le OO.SS. hanno ribadito la propria insoddisfazione per il ritardo con il quale vengono informate circa le chiusure delle filiali della rete Carisbo.

Le OO.SS. hanno inoltre sollecitato l'azienda a valutare il futuro piano di integrazione di Banca Monte Parma. Si prevede che circa 400 colleghi di Banca Monte verranno affiancati da circa 70 colleghi Carisbo. Il passaggio delle procedure informatiche dal nostro Gruppo a quello di Banca Monte Parma provocherà notevoli ricadute sulla normale attività lavorativa delle singole filiali della nostra Area, atteso che le attività di tutoraggio e affiancamento sono a carico dei colleghi delle nostre filiali.

Le OO.SS. hanno quindi evidenziato la difficoltà, conseguente anche a questo impegno, di raggiungimento degli obiettivi commerciali sempre molto "performanti".

Le OO.SS. hanno ribadito che per quanto riguarda la Formazione a Distanza (FAD), con particolare riferimento al recente pacchetto formativo ISVAP, è indispensabile che l'Azienda sensibilizzi i Direttori di Filiale affinché sia consentito ai colleghi di fruire in modo agevole, continuativo, ma soprattutto reale, la fase preliminare all'aula e alla relativa certificazione.

Poiché l'Azienda considera la modalità FAD proficua e alternativa all'aula, anche in considerazione dei vantaggi dovuti alla comodità di utilizzo, si è impegnata a sensibilizzare i Direttori di Filiale

affinché trovino soluzioni atte a consentire la fruizione di detti corsi in modo protetto dall'afflusso della clientela, al fine di evitare ai colleghi le prevedibili interruzioni.

Le OO.SS. hanno chiesto informazioni sul nuovo progetto "PRO" - dedicato agli Assistenti alla Clientela - con particolare riferimento alle ricadute sui colleghi coinvolti che prestano servizio part-time.

L'Azienda ha risposto che il progetto, che partirà in Carisbo il prossimo 3 novembre e riguarderà 16 colleghi, vuole recuperare in un ruolo commerciale i colleghi attualmente occupati in Filiale in mansioni amministrative. Il progetto prevede 7 giorni di formazione in aula a tempo pieno e 13 giorni di affiancamento (in questa seconda fase verrà rispettato l'orario di lavoro previsto per i singoli colleghi).

Le OO.SS. hanno fatto notare all'Azienda come lo spegnimento totale ed inderogabile degli impianti di condizionamento d'aria dal 15 settembre, ha di fatto condannato i colleghi a lavorare in condizioni difficili e malsane, sia per le elevate temperature che per la mancanza di ricambio d'aria. Ci aspettiamo in futuro una maggiore attenzione alle condizioni climatiche e ambientali per garantire la salute dei colleghi.

Le OO.SS. e gli RLS hanno evidenziato come in alcune filiali gli interventi di "revamping" non abbiano garantito un corretto impianto di areazione dei locali e come la funzione DIA non sia puntuale nel rispondere alle sollecitazioni degli RLS stessi.

Alla richiesta posta nello scorso incontro di aprire anche a Bologna un Asilo aziendale, l'Azienda ha comunicato di aver attivato - tramite la funzione People Care - uno studio di fattibilità sul progetto. Le OO.SS. apprezzano l'impegno e si augurano di poter ottenere una risposta positiva in tempi accettabili (prima che "i figli crescano e le mamme invecchino...").

In merito ai Part Time in scadenza, l'orientamento dell'Azienda sarebbe in linea di massima di riconfermarli, anche in relazione alle nuove concessioni.

L'Azienda ci ha comunicato infine i risultati definitivi del Sistema Incentivante 2010.

Hanno raggiunto il budget solo 15 Filiali, di cui 2 Imprese, per un totale di 155 colleghi premiati.

Le OO.SS. valutano insufficiente il risultato ottenuto, che riguarda solo l'8,4% dei colleghi contro una media del 16% della BDT: **è evidente un problema di taratura dei budget con assegnazione di obiettivi improbabili.**

Le OO.SS. ribadiscono l'inutilità delle continue pressioni commerciali e **rimarcano come anche quest'anno il raggiungimento degli obiettivi sarà ostacolato non solo dalla evidente e conclamata crisi economica, ma anche da quegli impegni estranei alla normale attività di filiale (quali il tutoraggio e la copertura delle assenze presso altre filiali).**

Le OO.SS. auspicano che i Referenti Aziendali delle Relazioni Sindacali di Area Emilia già dal prossimo incontro trimestrale si presentino con risposte adeguate e puntuali.

Bologna, 20/10/2011

RSA e Coordinatori d'Area Carisbo/ISP

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL