



CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA

Coordinatori RR.SS.AA.

INCONTRO SEMESTRALE

In data 16 luglio 2010 si è svolto, tra le OO.SS. di Cariromagna e l'Azienda, l'incontro Semestrale di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali dell'8 marzo 2007. La Delegazione Aziendale era rappresentata dal dott. Enzo Vozza, dal dott. Amedeo Di Vincenzo dell'Ufficio Relazioni Sindacali e da Vero Ravaioli Responsabile Personale di Area.

L'Azienda ci ha fornito i dati complessivi di Cariromagna al **31 dicembre 2009**:

ORGANICI

	DIRIGENTI	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOTALE	7	83	159	331	318	4	902
Uomini	7	65	105	155	89	4	425
Donne	0	18	54	176	229	0	477

L'organico considerato è quello effettivo, composto dal personale in servizio, dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee.

Rispetto all'anno precedente il personale è diminuito di 81 unità, anche in considerazione degli esodi e dei colleghi distaccati al Polo di Back Office.

Continua la cronica carenza di organici, l'Azienda sta disattendendo l'impegno di sostituzione delle colleghe assenti per maternità, le colleghe in aspettativa non vengono sostituite, mentre i colleghi ex tempi determinati sono ancora in attesa di essere chiamati e guardano il loro futuro con apprensione.

La mancanza di personale è evidenziata dal fatto che in molte filiali ai colleghi viene richiesto di occuparsi di attività non coerenti con la figura professionale loro assegnata. I gestori family fanno contabilità, cassa e operatività tipica dell'assistente alla clientela, mentre in altre filiali questi ultimi hanno l'abilitazione operativa del gestore.

Tali forzature sono, il più delle volte, necessarie al fine di garantire la corrente operatività della filiale, ma questa anomalia comporta una cattiva applicazione del modello organizzativo di filiale e ciò non deve essere il mezzo per sopperire alla carenza di personale.

Abbiamo chiesto all'Azienda una seria valutazione del fenomeno e l'assegnazione del corretto ruolo professionale ai colleghi interessati, ciò al fine di garantire la necessaria fluidità operativa.

Abbiamo nuovamente richiesto la costituzione di un nucleo di massa di manovra per la sostituzione dei colleghi assenti per malattia, ferie e corsi.

Abbiamo, inoltre, criticato il Sistema Misurazione Assorbimento Risorse target (SMART) che, per determinare il fabbisogno dell'organico della filiale, utilizza un non meglio precisato calcolo algoritmico senza verificare le reali esigenze delle filiali (ognuna con le proprie caratteristiche).

CONTRATTI PART TIME

Al 31 dicembre 2009 le colleghe/i con contratto a part time erano 100, pari all'11% dell'organico, percentuale al di sotto della media del Gruppo e ben al di sotto della soglia del 20% prevista dall'accordo di armonizzazione del 20/12/2007.

Le richieste attualmente in sospeso sono circa 30: abbiamo richiamato l'Azienda ad una maggiore sensibilità alle esigenze familiari e personali dei colleghi/e.

PROMOZIONI

Nel corso del 2009 sono stati effettuati 58 avanzamenti di carriera, di cui:

QD 3/4	QD 1/2	Aree Prof. 3/4 liv.	Aree Prof. 1/2 liv.
4	20	31	3

Valutiamo con favore la crescita dei percorsi professionali in essere a conferma della bontà dell'accordo sugli inquadramenti e percorsi professionali sottoscritto il 29/01/2009.

Abbiamo sollecitato l'Azienda a riconoscere in tempi rapidi gli inquadramenti derivanti dall'accordo.

Abbiamo inoltre richiesto all'Azienda di ricoprire i ruoli professionali ancora scoperti (es. Coordinatori Famiglie).

FORMAZIONE

Nella formazione sono stati coinvolti 890 colleghi per un totale di 11.850 giornate (comprensiva di Formazione a Distanza on-line, Free18 ed aula).

Il dato positivo è che la formazione è aumentata rispetto all'anno precedente, interessando il 95% del personale, tuttavia abbiamo segnalato l'inadeguatezza delle modalità di fruizione della FAD effettuata spesso frettolosamente tra un cliente e l'altro.

Riteniamo fondamentale la formazione, ma è necessario mettere i colleghi nelle condizione di poterne fruire. La formazione in aula deve essere, specialmente per i temi strettamente legati alla responsabilità personale, sempre prevalente rispetto ai canali telematici, interessando sempre il maggior numero di risorse possibili.

SICUREZZA

Gli eventi criminosi nelle Filiali Carromagna:

Province	n. rapine 2007	n. rapine 2008	n. rapine 2009
Forlì-Cesena	1	0	2
Ravenna	1	0	0
Rimini	3	4	3

Il numero delle rapine nella nostra regione è stabile a fronte di un trend a livello nazionale in diminuzione, abbiamo invitato l'Azienda a non abbassare la guardia. E' necessario prestare sempre la massima attenzione alle norme di sicurezza, soprattutto durante le ristrutturazioni delle filiali, anche con l'utilizzo del servizio di guardiania.

Da parte nostra continueremo a vigilare affinché ciò avvenga.

Abbiamo inoltre segnalato la mancanza di preparazione del personale a fronteggiare eventuali azioni criminose all'interno delle filiali, sollecitando una opportuna formazione indirizzata ai cassieri su questa specifica materia.

BUONI PASTO

I colleghi di ISP Group Service, di ISP Private Banking e del Corporate Center ricevono ancora i ticket pasto della Ristomat che continuano ad essere difficilmente spendibili nella nostra zona.

Abbiamo nuovamente chiesto la sostituzione di tali buoni pasto.

Anche se l'Azienda si è impegnata a rimborsare i ticket non spesi, i colleghi pretendono di fruirne agevolmente al pari degli altri lavoratori.

INDENNITA' DI SOSTITUZIONE DIRETTORI

Al Sostituto del Direttore sono inibite alcune operatività quali lo sblocco dei conti correnti e la gestione dei protesti relativo agli assegni, per queste attività devono essere interpellati gli Organi Competenti Superiori.

Alla nostra richiesta di chiarimenti la Delegazione Aziendale ci ha informato che le figure superiori devono essere ancora definite.

FERIE

La fruizione delle ferie e la gestione del tempo libero è fondamentale per la qualità di vita dei colleghi e condividiamo ogni iniziativa volta a favorirla, a patto che tali iniziative non siano strumentali forzature oppure non riguardino le ex festività rispetto alle quali l'Azienda non può pretendere la fruizione piuttosto che il pagamento che è una libera scelta del lavoratore.

La Delegazione aziendale ci ha informati che ne richiede l'inserimento nel piano ferie ma possono essere fatte delle variazioni in caso di necessità.

Abbiamo ricevuto dall'Azienda risposte generiche, restano ancora senza soluzione le principali criticità, soprattutto in merito all'applicazione del nuovo modello organizzativo e dei carichi e ritmi di lavoro che questo comporta.

I risultati più che positivi che la nostra Azienda sta confermando anche nel 2010 sono frutto del grande impegno di tutti i colleghi che va ben oltre l'ordinario e non può protrarsi all'infinito, per questo ribadiamo la richiesta del necessario adeguamento degli organici.

Pertanto non ci riteniamo soddisfatti del risultato dell'incontro e proseguiamo il percorso intrapreso con il contributo di tutte le colleghe ed i colleghi.

Forlì, 23 luglio 2010