



INCONTRI DEL 23 MARZO E DEL 23 APRILE 2009

LISTE DI TRASFERIMENTO

Abbiamo sollecitato lo svolgimento dell'incontro semestrale (come sempre il rilascio dei "dati certificati" avviene con un ritardo eccessivo di almeno 4 mesi dalla scadenza naturale) in quanto, a partire da tale incontro, dovrebbero essere disponibili le graduatorie dei trasferimenti che in tal modo assumeranno valore legale. Sulla questione abbiamo preventivamente evidenziato che, in assenza di un confronto trasparente, con comunicazioni esaurienti e informazioni tempestive, le relazioni sindacali potrebbero essere compromesse .

PRESSIONI COMMERCIALI

Sull'annosa questione delle pressioni commerciali, a partire da un caso reale, abbiamo evidenziato come sollecitazioni troppo tempestive e continue, al di là del contenuto, debbano ritenersi tali. Soprattutto in presenza di messaggi non chiari o da interpretare. La stessa valutazione è da riservare a messaggi di richiesta e fornitura di flussi di dati su collocamenti o campagne, scambiabili ed ottenibili in altro modo direttamente con inquiry da procedure informatiche. Ribadiamo sulla questione la disponibilità a raccogliere le segnalazioni dei singoli casi e l'impegno delle OO.SS. a segnalare al competente Osservatorio Aziendale tutti i casi di carattere generale di cui verranno a conoscenza.

RIORGANIZZAZIONE

Rispetto alle varie operazioni di riorganizzazione è stata ribadita la necessità al mantenimento delle buone prassi già attuate in altre occasioni con colloqui preventivi dei Colleghi interessati e un adeguato confronto con gli stessi e le OO.SS. per limitare i disagi e consentire efficaci ricollocamenti professionali. Abbiamo ripetuto che solo in tal modo è possibile ottenere una motivazione adeguata del Personale rispetto ad obiettivi e risultati sempre più difficili da raggiungere nell'odierna situazione socio-economica non solo italiana ma mondiale. Per quanto concerne la riorganizzazione delle strutture centrali d'Area, di coordinamento e controllo, è stato comunicato che il processo si è concluso, nel rispetto delle modalità e dei criteri sopra descritti. Ci riserviamo di valutare nell'incontro semestrale la questione alla luce dei dati che saranno forniti e delle segnalazioni dei Colleghi, alcune già pervenute e non conformi ai risultati comunicati.

CENTRO DOMUS

Per il Centro Domus è stato confermato l'avvio della sperimentazione a partire da quello di Napoli con l'estensione successiva ai Centri Domus delle altre Aree. Un'altra volta, nel giro di poco tempo, il modello viene ribaltato, con la soppressione della Struttura centrale per le funzioni cruciali e di carattere commerciale che tornano ad essere svolte nelle Filiali e quelle più amministrative accentrate nei back office. Purtroppo intravediamo seri rischi legati alla scomparsa di molte professionalità non sostituite, conseguenti alle ripetute operazioni d'esodo, e, ora, l'affidamento di lavorazioni delicate e un po' più complesse senza adeguata formazione tecnica e procedurale a tanti Colleghi Gestori, talvolta particolarmente inesperti in quanto Apprendisti.

Raccomandiamo ancora una volta ai Colleghi di attenersi alla Normativa Aziendale, al fine di non essere poi coinvolti nei procedimenti disciplinari che l'Azienda pone in essere con, a nostro avviso, eccessiva facilità e con rigorosa severità.

FILIALI IMPRESE

In relazione all'assetto delle Filiali Imprese c'è stata confermata la continuazione dei processi d'accantonamento delle attività amministrative sui poli di back office. L'operazione dovrebbe avvenire con gradualità, in tempi "ragionevoli", indicativamente dal mese di settembre, per ridurre gli effetti negativi sulle strutture, già oggetto di ripetute e continue ristrutturazioni. Al fine di evitare pericolosi processi di disaffezione e demotivazione del personale, con le modalità sopra descritte di confronto con i Lavoratori interessati e le OO.SS., in strutture ove le difficoltà di relazione con i Dipendenti appaiono già particolarmente evidenti. E' stato inoltre comunicato che le filiali universali "full" già previste nell'ennesimo progetto di riorganizzazione, che svolgono anche le attività connesse al segmento imprese unitamente a quelle retail, saranno integrative alle Filiali Imprese pre-esistenti, per meglio presidiare lo specifico comparto di mercato.

FILIALI RETAIL

Abbiamo inoltre evidenziato la necessità di procedere, con maggiore celerità, alla copertura dei vari portafogli scoperti (in particolare small business e personal) rivenienti dalla ristrutturazione attuata unilateralmente dall'Azienda a partire dall'1.1.2009. Attendiamo, già nell'incontro semestrale un aggiornamento con i dati su nuovi portafogli e nuovi inquadramenti posti e ancora da porre in essere.

ASSUNZIONI

Nel frattempo segnali inquietanti d'assenza di nuovi corsi per Apprendisti o mancate assunzioni a tempo determinato per sostituzione di maternità ci fanno temere, giusta comunicazione Aziendale del termine dell'attuale fase di processi d'assunzione, effetti drammatici contestualmente all'uscita del 31.12.2009 di un nuovo consistente gruppo di Lavoratori esodanti e gravi problemi in occasione dei consueti periodi delle ferie estive (ancora una volta coincidenti, nelle prime due settimane di luglio con la migrazione delle Cassa di Risparmio di Firenze, con l'impegno di qualche decina di Lavoratori della nostra Area).

PART TIME

Rispetto alle richieste di trasformazione di contratti a part time, l'Azienda, pur dichiarando che il numero di contratti in essere è al limite delle percentuali massime contrattualmente previste, ha smentito che ci siano problemi di rifiuto generalizzato di nuove richieste. Invitiamo tutti i Lavoratori interessati a segnalarci ogni e qualsiasi tentativo volto alla modifica unilaterale dei contratti in essere o al rifiuto di nuove richieste, al fine di un'adeguata verifica del rispetto della normativa vigente in materia.

SICUREZZA

Per quanto riguarda la sicurezza sono state presentate nuove "sperimentazioni". La prima riguarda un sistema coordinato delle nuove e vecchie misure di sicurezza, accompagnato da controllo a distanza continuo delle Filiali da parte d'Addetti in un'unica sala operativa centralizzata (c.d. guardia virtuale). La seconda relativa all'introduzione di una nuova figura, anche a livello normativo e per il sistema in generale, d'assistente alla sicurezza di filiale, privo d'armi. A partire dalla denominazione manteniamo ed abbiamo già espresso il nostro scetticismo se l'operazione si tradurrà nella semplice sostituzione delle guardie fisse, già a nostro avviso presenti in numero troppo limitato. Il monitoraggio degli eventi criminosi avvenuti nella nostra Area negli ultimi due anni dimostra che la guardia fissa è il deterrente migliore. Infatti, sulla settantina d'eventi criminosi verificatisi nel biennio solo uno è avvenuto su Punto operativo presidiato da guardia fissa. Ci riserviamo dopo il termine della sperimentazione e l'illustrazione dei risultati della stessa nuove ed incisive prese di posizione sulla base delle scelte che saranno adottate dall'Azienda.

VALUTAZIONI

Al termine dell'incontro abbiamo sollecitato il completamento dei processi di valutazione che, secondo quanto contrattualmente previsto, deve avvenire entro il 30 aprile.

Nei giorni successivi abbiamo constatato l'accelerazione di tali procedure e ricordiamo ai Lavoratori che, in caso di una valutazione inferiore a quella dell'anno precedente, ci sono quindici giorni di tempo, a partire dalla consegna della nota di qualifica, per inoltrare ricorso avverso alla valutazione. Il modulo per l'eventuale ricorso è reperibile presso il proprio Rappresentante Sindacale.

A livello teorico le comunicazioni aziendali appaiono volte al tentativo di superare la fase traumatica della migrazione e dell'armonizzazione contrattuale e creare un miglior clima di confronto con le OO.SS. e i Lavoratori, al fine di riuscire a valorizzare le professionalità e a motivare i Colleghi.

Purtroppo, nel passato, già troppe volte, ottime dichiarazioni di principio non si sono tradotte nella pratica quotidiana, in particolare nelle relazioni umane con i Colleghi.

Molte delle questioni in sospeso avranno un primo ed importante momento di confronto in occasione dell'incontro semestrale, i cui tempi di svolgimento rappresenteranno il primo banco di prova per valutare la volontà di intrattenere migliori relazioni sindacali e con il Personale.

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SILCEA - SINFUB - UGL - UILCA/UIL

RSA AREA MILANO CITTA'

.