INCONTRO SEMESTRALE DEL 07/07/2009

In data 7 luglio si è svolto l'incontro Semestrale di cui al Protocollo dell'8/3/2007.
La Direzione Risorse di Area ha cercato ancora una volta di superare, con buona volontà, i limiti insiti in un Accordo interpretato talora con attenzione troppo rigorosa e formale alla mera esposizione di dati.
Tale impostazione riduce le Relazioni Sindacali Decentrate, di cui l'incontro dovrebbe essere il momento di confronto centrale per la ricerca di soluzioni condivise delle questioni poste dalle OO.SS., centrale, ad uno scambio ed ascolto, troppo "burocratico", di informazioni e pareri; ciò sulla base di un'eccessiva rigidità di interpretazione dell'Accordo di cui sopra che, in fase di rinnovo, auspichiamo sia adeguatamente modificato per recepire il senso dell'armonizzazione, da attuare con reali ed efficaci Relazioni Decentrate sia con le OO.SS. che con tutti i Colleghi. Anche i tempi (incontro del 7 luglio con riferimento ai dati del 31.12.2008), oltre alle modalità di svolgimento ci inducono a confermare il giudizio di cui sopra, pur riconoscendo il tentativo delle controparti dirette di attualizzare (con una sintesi di dati più aggiornati) e realizzare Relazioni Decentrate più efficaci e proficue.
Di seguito il dettaglio delle comunicazioni ricevute con la necessaria suddivisione, data la vastità delle materie affrontate, per argomenti.

LISTE DI TRASFERIMENTO

A partire dai prossimi giorni le OO.SS. potranno accedere e prendere adeguata visione delle liste delle domande di trasferimento della nostra Direzione Regionale.
Invitiamo pertanto i Colleghi a richiedere al proprio Rappresentante Sindacale di riferimento eventuali informazioni legate a domande presentate.
Il successivo livello di confronto sarà un altro banco di prova delle modalità di relazione con Dipendenti ed OO.SS. nella nostra Area. E' chiaro come la massima trasparenza nella gestione delle liste sia presupposto necessario ed indispensabile per valutare la rispondenza degli spostamenti e della congruità delle motivazioni d'eventuali scavalcamenti agli Accordi sottoscritti.

RETE FILIALI ACCORPAMENTO E CONDIZIONI AMBIENTALI

La Direzione Immobili ci ha aggiornato con le previsioni per tutto l'anno 2009 in merito ad aperture e chiusure:

- La Filiale di V.le F. Testi, 282, ex Rete Intesa, è stata rilocalizzata in Via Ponale, 48 per motivi di "miglior visibilità" e contestualmente si è provveduto ad installare una nuova illuminazione a led, con minor consumo energetico.
- La Filiale di via Astico 13, ex Rete Intesa, è stata trasferita nei nuovi locali di via Astico 19.
- La Filiale di V.le Abruzzi 4, ex Rete Sanpaoloimi, sarà accorpata nella Filiale di V.le Abruzzi, 4, ex Intesa che sarà oggetto di ristrutturazione. L'operazione dovrebbe concludersi entro il 31.10.2009, con un leggero rinvio dovuto alla decisione di utilizzare la nuova illuminazione a led. Per il momento anche l'organico dei due punti operativi dovrebbe sommarsi senza variazioni.
- Lo Sportello di via Amati, dipendente dalla Filiale Milano 2 Gambara ex rete Sanpaoloimi, già oggetto di numerose segnalazioni da parte delle OO.SS. per il manifesto livello d'insicurezza (è stato oggetto di più eventi criminosi, anche a pochi giorni dalla chiusura), è stato chiuso e le attività accorpate alla Filiale di via Celio, 1 ex Rete Intesa, per la quale sono previsti lavori di ristrutturazione per l'anno prossimo.
- La Filiale di Via Vesuvio ang. S. Eusebio, ex Rete Sanpaoloimi, è stata oggetto di revamping e ha accorpato quella ex Intesa di via Vesuvio, 19.
- La Filiale di via Farini, 1, ex Rete Sanpaoloimi sarà oggetto di ristrutturazione con partenza presunta dei lavori per la fine del mese d'agosto e chiusura lavori preventivata per fine

ottobre/novembre. La motivazione è legata anche a motivi concorrenziali legati all'apertura di sportelli d'altre Aziende di Credito nelle vicinanze.

- Dovrebbe finalmente partire l'operazione di revamping – rinnovo locali per la Filiale Milano 15 di Via Domodossola, 9, ex Rete Sanpaoloimi, che interesserà anche la Filiale di via Ripamonti, 166 – ex rete Intesa – entro la fine del corrente anno.

Sono inoltre stati effettuati 11 interventi d'adeguamento sugli impianti di condizionamento, compatibili con i limiti di budget di spesa. E' continuata l'elencazione degli interventi effettuati, alcune centinaia, in risposta a migliaia di ticket d'intervento aperti, per i quali necessita, secondo l'Azienda una razionalizzazione e miglior funzionamento.

A partire dalla segnalazione di situazioni estreme sugli impianti di condizionamento d'alcuni punti operativi (Filiale P.za Medaglie d'Oro e Filiale Milano 36 P.za IV novembre Staz. Centrale FFSS), costrette dall'insostenibilità delle condizioni ambientali a comportamenti non in linea con la Normativa di sicurezza, per i quali abbiamo ribadito la manleva da ogni e qualsiasi responsabilità per gli Addetti sino al ripristino di normali condizioni, sono state evidenziate ancora una volta le anomalie.

Al di là della buona volontà la netta percezione è di un'organizzazione generale del sistema non funzionante, evidenziata anche dai tempi delle soluzioni, e delle sensazioni dei Colleghi di trovarsi, a partire dalla prima segnalazione effettuata, in un labirinto con notevoli difficoltà a trovare adeguate soluzioni per tempi e modalità. In un contesto di crescenti pressioni di carattere commerciale è obiettivamente complesso gestire con efficacia il sistema per i Direttori, che talvolta rischiano di diventare capri espiatori dei malfunzionamenti.

SISTEMA INCENTIVANTE E PRESSIONI COMMERCIALI

Secondo l'Azienda il maggior ritardo nella definizione del budget 2009 è conseguenza della forte incertezza della situazione Aziendale (oggetto di ampia illustrazione del C.A.T.) e generale ma, in presenza comunque di forti pressioni sulle campagne prodotto, abbiamo denunziato la percezione di forte accentuazione delle pressioni commerciali e aumento dello stress dei Colleghi. Le richieste o segnalazioni di dati comunque già disponibili con interrogazioni al terminale sono da ascrivere, a nostro avviso, quali pressioni commerciali, soprattutto se effettuate con modalità e tempi ristretti (ad es. il monitoraggio dei risultati di una campagna con solleciti a colmare differenziali previsti al secondo giorno dell'operazione, ci appare francamente eccessivo).

Ci riserviamo di inoltrare all'Osservatorio paritetico aziendale le segnalazioni di comportamenti potenzialmente catalogabili come pressioni commerciali per la valutazione della conformità alla Normativa vigente in materia, in particolare il Protocollo per lo Sviluppo Sostenibile. A tal fine invitiamo i Colleghi a segnalare ogni e qualsiasi evento o atto che possa esser ritenuto tale.

In merito al sistema incentivante la percezione generale è quella di un'ulteriore e forte contrazione del numero dei Colleghi premiati con un aumento dell'importo medio corrisposto.

Di fronte ad un richiamo delle Relazioni Sindacali ad attenersi al contenuto degli Accordi sottoscritti abbiamo evidenziato che i dati in materia di salario incentivante, per il secondo anno, vengono forniti con ancora maggior ritardo e probabilmente, come nel 2008, in maniera sommaria e non organica, nonostante le previsioni già contenute nel Protocollo dell'8/3/2007.

Inoltre la sistematica sottovalutazione Aziendale, al momento dell'assegnazione degli obiettivi, di eventi straordinari, futuri e talora imprevisti (chiusure Filiali, accentramenti, incorporazioni d'Uffici e Strutture, cambiamenti di professionalità), che incidono pesantemente sui risultati nonché la mancata considerazione delle richieste dei Responsabili delle Strutture di rettifica dei budget assegnati, generalmente ignorate e spesso senza risposta, danno la percezione di un sistema incentivante troppo discrezionale ed iniquo, al di fuori delle regole teoricamente fissate.

In merito al contest 2008 "Insieme.." l'Azienda ha dichiarato che sono in corso valutazioni rispetto alle modalità d'erogazione, al termine delle quali la questione verrà definita.

PART TIME

L'Azienda ha ribadito la necessità della sostenibilità organizzativa, sia per i rinnovi sia per le nuove domande di trasformazione dei contratti da full time.

Avuta la conferma della sostanziale assenza ad oggi di qualsiasi problematica in materia (dall'inizio dell'anno al 31.5.2009 21 richieste presentate e 20 accolte), abbiamo ribadito la necessità contestuale di favorire anche la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita, personali e familiari. Inoltre abbiamo evidenziato che l'Azienda da sempre valuta la sostenibilità organizzativa, come previsto dalla Normativa vigente.

La questione è oggi ancor più percepita (in assenza del dato storico ed attuale relativo al numero d'ore medio del singolo contratto) in un contesto generalizzato di aumento delle ore prestate da ogni singolo Collega beneficiario del contratto delle specie. Ricordiamo inoltre che, i dati pur notevoli ed in aumento per i contratti della specie (al 31.5.2009 i contratti a part time in essere sono il 17,25% di quelli in essere a tempo indeterminato nell'Area, rispetto al 17% del 31.12.2008, con 463 contratti in essere), restano comunque al di sotto del limite massimo previsto dai vigenti Accordi Aziendali.

E' nostro dovere evidenziare ai Colleghi di riferirsi alla Normativa vigente (che prevede una serie di motivazioni, con un'elencazione puntuale delle causali di richiesta in ordine di precedenza) e a segnalare, alla propria OO.SS., ogni e qualsiasi problematica sulla materia, per consentirci la verifica della corretta applicazione delle regole stabilite dalla Contrattazione.

SICUREZZA

La Direzione Sicurezza non ha partecipato direttamente all'incontro ritenendo di fornito la necessaria informativa nell'incontro del 23 aprile 2009. E' inutile ripetere le obiezioni e perplessità già espresse dalle scriventi OO.SS. circa le modalità e tempi dell'estensione della sperimentazione delle nuove misure di sicurezza (SCIF, Steward non armato, e GSS, Guardia Virtuale) previste legittimamente ma unilateralmente dall'Azienda. Abbiamo ribadito la nostra contrarietà, rispetto a modi e tempi, riservandoci iniziative (a partire da segnalazioni agli Osservatori paritetici Aziendali) da attuare anche con il coinvolgimento dei Colleghi ed evidenziando in ogni caso che innovazioni simili (es. GSS) in altre Aziende di Credito, sono state introdotte con un tasso di sostituzione rispetto alle guardie fisse notevolmente più basso rispetto a quello adottato dalla nostra Azienda, seppur nella fase sperimentale (66%!!!). Le guardie fisse tolte da Filiali per revisione ed introduzione nuove misure di sicurezza o altra motivazione (es. chiusura sportello) devono essere riutilizzate nella gestione d'Area per esigenze continue e temporanee (es. Filiale non presidiata ma con livello di rischio aumentato, es. plurirapinata o rapinata recentemente).

Abbiamo inoltre evidenziato all'Azienda i limiti connessi a nuove e vecchie iniziative nel campo della Sicurezza (discrepanza livello di professionalità, dichiarato e constatato, d'alcuni steward – corsi sulla sicurezza ancora troppo limitati a poche figure, Direttori ed ex Rop, con scarse possibilità di diffusione delle conoscenze ad altri collaboratori).

Come di consueto ritorneremo sulla materia con comunicati ed iniziative dedicate, stante la delicatezza e complessità della materia, nonché dopo un nuovo ed adeguato confronto con le Strutture Aziendali competenti, assenti in occasione dell'incontro semestrale.

FERIE ED ORARIO DI LAVORO

L'azienda ha manifestato la necessità di ridurre il livello dei giorni di ferie arretrate, giorni maturati e non fruiti. Da parte nostra abbiamo ribadito con forza come gli eccessivi carichi lavorativi e le difficoltà organizzative siano le primarie cause della questione. Per cui solo partendo dal ripristino d'adeguati livelli d'organico si potrà dare adeguata soluzione al problema, esplosivo al 31.12.2009 senza la sostituzione del gran numero di Colleghi che usciranno per l'esodo.

Tra l'altro sono ormai normali una serie d'eventi straordinari che si susseguono di continuo negli ultimi anni, a partire dalle necessità connesse alle ripetute migrazioni (es. quella in corso alla Cassa di Risparmio di Firenze). In ogni modo l'Azienda ha evidenziato che molti Colleghi hanno sino a 150 giorni di ferie arretrate, senza però essere in grado di fornire il dato numerico dell'evento.

ORGANICO E ASSUNZIONI

Attualmente non ci sono notizie certe sulla programmazione con tempi certi d'ingresso di processi d'assunzione o riconversione di Personale.

Al 31.12.2008 l'organico complessivo dell'Area di Milano Città era pari a 2.730 unità, mentre al 31.5.2009 era di 2684 unità, a seguito di 53 entrate (40 assunzioni e 13 ingressi da altre strutture) e 99 uscite (Fondo esuberi, verso altre strutture ecc. Nessuna specifica è fornita dall'Azienda sul numero di dimissionari).

Al 31.12.2009 ben 99 Colleghi dovrebbero uscire per l'operazione d'esodo.

A nostro avviso l'organico, constata anche la percezione e reale mancata copertura di portafogli (per es. small business) derivanti dalla nuova Organizzazione, attuata con modalità e tempi forzati unilateralmente dall'Azienda, non è congruo. L'Azienda ha evidenziato che al 31.12.2008 erano in organico 190 apprendisti e 21 assunti a tempo determinato, saliti al 31.5.2009 rispettivamente a 205 e 28. Non è nota la percentuale di sostituzione delle maternità con assunzioni a tempo determinato mancando il dato delle nuove maternità verificatesi. L'Azienda l'ha definito "abbastanza significativo, quasi alla pari".

L'operazione di ricollocazione dei Colleghi connessa alla riorganizzazione delle strutture d'Area ha comportato la riallocazione di 90 Addetti (compresi quelli destinati alle nuove Strutture d'Area).

L'Azienda ha anche dichiarato che si sta predisponendo uno strumento di contabilità industriale di valutazione del dimensionamento della Filiale, denominato "smart", con la stima dei tempi teorici di qualsiasi operazione effettuata. E' una materia di stretta ed unilaterale pertinenza Aziendale ma temiamo una nuova riedizione delle solite operazioni di riduzioni d'organico, pianificate a tavolino.

In merito alla necessità, evidenziata dalle OO.SS., di ricostituire una vera e propria massa di manovra, con il giusto rilievo per il difficile ruolo da svolgere, resasi necessaria a causa d'organici ristretti nelle piccole Filiali e ormai al limite anche in tempi normali in quelle medio-grandi, l'Azienda ha dichiarato che non c'e' alcun progetto in merito.

FILIALI IMPRESE E CENTRO DOMUS

In un quadro di riferimento nebuloso e in continuo mutamento che dà la percezione di un collocamento marginale delle Strutture, spesso provate dai continui e non sempre ottimali cambiamenti organizzativi (come ad esempio per l'accentramento delle lavorazioni nei back office con risultati non sempre brillanti per qualità del servizio reso), l'Azienda non ha potuto che ribadire quanto già noto:

- Filiali Imprese: è ancora da definire il modello di nuclei Imprese all'interno delle Filiali "Full" che comunque dovrebbero affiancare e non sostituire le Filiali Imprese esistenti mentre l'accentramento delle attività di back office dovrebbe continuare con tempi congrui rispetto alla complessità del processo e per evitare le incongruenze del passato.
- Centro Domus: la sperimentazione sul Centro Domus pilota di Napoli è oggetto di significativi approfondimenti da parte dell'Azienda. Ciò per evitare i rischi anche impliciti in un'attività sempre redditizia ed importante. E' evidente la necessità di mantenere la qualità del servizio in termini di tempi di svolgimento delle pratiche e di un adeguato controllo del processo del credito e di qualità dello stesso. Ci sembra difficile poter ipotizzare che strutture piccole o con scarsa massa critica di mutui possano raggiungere la completa autonomia professionale nella gestione e concessione del credito in tale più complesso comparto.

Di fronte all'assenza, ad oggi, di qualsiasi annunciata programmazione per la sostituzione, a seguito dell'ineluttabile e già prevista uscita del 31.12.2009 per l'operazione di esodo, di ben 99 Colleghi manteniamo le nostre forti perplessità e ribadiamo la necessità di ripristino dell'organico, senza il quale la situazione potrebbe diventare ancora più grave, sia in termini di scadenti livelli della qualità dei servizi alla Clientela, sia per gli eventuali rischi operativi, e di conseguenza disciplinari, per i Colleghi che si trovassero ad operare in condizioni di lavoro ancora più degradate rispetto a quelle già difficili e complesse odierne.

A partire dalla gravità della situazione sopra descritta e dalla Centralità del territorio Milanese, che costituisce per elezione storica e per quantità e qualità di attività Aziendali, un punto nevralgico e oggetto di azioni e comportamenti emulati poi nell'intera Rete, manifestiamo sin d'ora la volontà delle scriventi OO.SS., in assenza di qualsiasi intervento in merito, a porre in esser qualsiasi azione utile, anche con il coinvolgimento e il necessario supporto dei Colleghi, a contrastare tale preoccupante seppur eventuale contesto.

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