

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

INCONTRO DEL 5 MAGGIO 2010

Nella giornata del 5 maggio si è svolto l'incontro su organici e Banca dei Territori, richiesto unitariamente il 28 aprile scorso.

Riepiloghiamo le risposte aziendali, alla presenza della Responsabile del Personale di Banca dei Territori.

Organici e Modello di dimensionamento filiali

Sono state effettuate n. 192 assunzioni dall'inizio dell'anno e sono in corso nel mese di maggio altre 70 assunzioni.

L'Azienda ha fornito una prima illustrazione del "Modello di dimensionamento degli organici" della Banca dei Territori, denominato SMART (Sistema Misurazione Assorbimento Risorse Target).

Il sistema prevederebbe una misurazione delle attività transazionali svolte (quantità media mensile rilevata negli ultimi 12 mesi moltiplicata per tempi standard associati a ciascuna attività), alla quale vanno aggiunti coefficienti di impegno per attività commerciali e per attività amministrative. L'organico del punto operativo viene rilevato con Intesap sulla base della presenza effettiva (depurata dalle assenze). Di fatto SMART viene applicato solo per valutare il corretto dimensionamento degli "assistenti alla clientela", mentre per le altre figure professionali l'Azienda continua a far riferimento al numero target di clienti portafogliati per gestore.

L'organico dei responsabili è stabilito in base ai moduli esistenti, mentre quello dei gestori in base ai "clienti equivalenti" dei PTF target (700 per famiglie, 200 per personal, 160 per small business, 90 per imprese; le soglie che fanno scattare l'individuazione della 1^a figura professionale di filiale sono 350 per famiglie, 80 per personal, 100 per small business e 45 per imprese). Per queste figure l'organico va quindi calcolato sul numero dei clienti equivalenti e non su quello delle transazioni; questo vale anche per gli addetti imprese in quanto nelle filiali imprese per ogni gestore l'organico prevede un addetto, seppur non alle sue dipendenze.

L'applicazione di SMART per l'Azienda comporta una eccedenza complessiva di 882 FTE (Forza Lavoro Equivalente a tempo pieno) di assistenti alla clientela (su un complessivo di circa 12.000 assistenti in servizio)! E questo risultato, senza contare il Gruppo CariFirenze, al quale SMART non è per ora applicabile per la recente migrazione procedurale.

Anche per i gestori famiglie, secondo l'Azienda, si rileva una eccedenza rispetto ai portafogli da gestire mentre vi è una carenza, inferiore nei numeri, per i gestori personal.

Insomma, secondo i suoi calcoli, l'Azienda ritiene che vi sia complessivamente una eccedenza di personale, frutto della somma tra filiali dove manca personale e filiali dove dovrebbero cedere delle persone, con la sola esigenza di riequilibrio degli organici.

Per le sostituzioni di maternità, l'azienda ha comunicato che non vi è alcun automatismo per l'assunzione di Tempi Determinati, ma verranno valutate congiuntamente con le assunzioni di apprendisti e con il riequilibrio degli organici derivante dall'applicazione del modello di

dimensionamento Smart. Dall'inizio dell'anno sono quindi state effettuate solo 76 assunzioni a TD per sostituzione di maternità.

L'Azienda sostiene, peraltro, di aver recuperato a favore della rete circa 1.400 risorse nel 2009. Nello stesso anno sono state accentrate presso i Back Office attività corrispondenti a 2.625 FTE cedendo alle medesime strutture solo 1.350 addetti.

Come sindacato riteniamo assolutamente insufficiente la comunicazione aziendale, che impone di fatto un "atto di fede" per i numeri dichiarati tanto per i recuperi quanto per le eccedenze. Negli incontri decentrati le Organizzazioni Sindacali denunciano carenze di personale senza avere risposte chiare e trasparenti.

Non vi è alcuna possibilità di verifica né sui dati disaggregati per filiale su recuperi di risorse e trasferimento di attività, né sulle filiali che per l'azienda avrebbero eccedenza di personale, né sulle filiali che anche per il modello di dimensionamento opererebbero con organici insufficienti. Se SMART è il modello adottato dall'Azienda per definire il dimensionamento degli organici è necessario renderlo trasparente nei "pesi" adottati e nei risultati finali filiale per filiale, sia comunicandolo alle funzioni aziendali compresi i Direttori che alle Organizzazioni Sindacali di Area e/o di Banca.

Nel frattempo però l'Azienda deve intervenire con le adeguate assunzioni nella Rete, in particolare per le sostituzioni di maternità: nelle filiali, in particolare di minori dimensioni, i vuoti di organico sono insostenibili.

Progetto Meta

L'Azienda ha spiegato che il Progetto Meta non ha nulla a che vedere con piani di efficientamento/razionalizzazione della rete (per i quali peraltro nel periodo da giugno a ottobre prossimi saranno oggetto di razionalizzazione 80 filiali retail e 1 filiale imprese), ma serve per rilanciare dal punto di vista commerciale 793 filiali che hanno una performance più bassa rispetto alla media della rete, migliorandone la redditività.

Il progetto, in estrema sintesi, vuole sviluppare i ricavi e non ridurre gli organici (attraverso massimizzazione delle performance, miglioramento del servizio, formazione del personale, sviluppo del self banking). E' stato avviato a novembre con un team di circa 100 persone che si sono affiancate in filiale e che hanno condiviso con i Direttori piani di rilancio personalizzati per filiale. I risultati ottenuti nelle filiali coinvolte evidenziano già ora performance più alte della media di rete.

Percorsi professionali

Il numero dei percorsi professionali al 31/12/2008 riguardava 3.195 colleghi. Per l'applicazione dell'Accordo 29/1/2009 il numero dei percorsi è salito ad oltre 9.000, al quale si devono aggiungere i 1.373 percorsi riconosciuti nel Gruppo CariFirenze e circa 600 nuovi percorsi avviati nel 2010.

Questi percorsi professionali, come previsto dalla normativa, hanno determinato 2.942 promozioni nel 2009 e 2.023 nel 2010.

Sempre per l'applicazione dell'accordo 29/1/2009 sono stati riconosciuti 914 avanzamenti per ruoli di coordinamento, in prevalenza direttori di filiale.

Centri Domus e Filiali Imprese

Le riorganizzazioni rimangono confermate con le modalità previste e stanno procedendo.

Il superamento dei Centri Domus prosegue con l'attribuzione progressiva delle attività alle filiali con facoltà di delibera e alle strutture di Back Office per l'istruttoria per le filiali senza facoltà.

I punti operativi Imprese, che nel 2009 a inizio progetto erano 290 (211 filiali imprese e 79 distaccamenti), sono ad oggi saliti a 381 (218 filiali, 44 distaccamenti e 119 filiali grandi con modulo imprese). Il piano prosegue con l'obiettivo di arrivare a circa 500 "punti" imprese.

Fermo restando che non cambia nulla in merito alla segmentazione della clientela, tendenzialmente le "piccole imprese" (fatturato da 2,5 mil. a 10 mil. di euro) verranno gestite nei Moduli Imprese, mentre le "imprese" (fatturato da 10 mil. a 150 mil. di euro) saranno gestite nelle Filiali Imprese.

Gestione del personale

Le deleghe in materia di personale in capo alle Direzioni Regionali sono: avanzamenti/promozioni/ad personam, nell'ambito di budget assegnati, e concessioni/rinnovi di part-time.

Rientrerebbero nelle deleghe anche le assunzioni a tempo determinato per sostituzioni di maternità, ma in questa fase sono gestite direttamente dalla Gestione del Personale di Banca dei Territori che tiene conto del piano assunzioni della D.G., degli efficientamenti e di SMART. Di conseguenza questa delega non è concretamente esercitabile.

Indennità di sostituzione dei Direttori

La procedura è ancora in allestimento, senza alcuna previsione di tempi per la sua corretta applicazione. Dopo un breve periodo di sospensione dell'erogazione, al momento prosegue il riconoscimento dell'indennità con i criteri ancora non corretti. L'Azienda conferma che procederà al riconoscimento dei relativi conguagli nel momento in cui sarà attiva la nuova procedura.

Le prospettive della Banca dei Territori, in particolare sul tema del dimensionamento degli organici, saranno oggetto del previsto incontro con il nuovo Direttore Generale Morelli, previsto per martedì 11 maggio.

INCONTRO DEL 6 MAGGIO 2010

E' ripreso il confronto in merito alla creazione del Circolo Ricreativo di Gruppo.

Abbiamo preliminarmente richiesto un censimento delle risorse direttamente alle dipendenze dei 24 circoli attualmente esistenti nel Gruppo.

L'azienda ha fornito, come base di lavoro, una bozza di Statuto per il costituendo Circolo di gruppo articolato su più strutture territoriali inizialmente corrispondenti alle attuali Direzioni Regionali (considerando unico ambito la Lombardia).

Il testo dello statuto sarà oggetto di esame unitario nell'Intersindacale dell'11 pomeriggio.

Milano, 10 maggio 2010

Delegazione trattante FISAC-CGIL