

**INCONTRO**

**AREA LOMBARDIA SUD EST**

Il 30 ottobre 2012 si è svolto il periodico incontro in Area Lombardia Sud Est. Sul quadro d’insieme il Capo Area ha evidenziato una tenuta sugli obiettivi assegnati all’Area con il loro probabile raggiungimento e il dato di crescita indica anche un aumento delle quote di mercato; le spinte di fine anno saranno concentrate su collocamenti, impieghi a breve, previdenza e assicurazioni.

***Organici***

Dati al 31/07/2012

Personale effettivo: 2.343 persone (di cui 1.321 donne e 1.022 uomini) contro le 2.353 al 31/12/2011;

Esodati al 30/09/2012: **125** persone (di cui 24 donne e 101 uomini). Su un totale di adesioni al fondo di solidarietà pari a **240** ciò significa che, scaglionate nei prossimi mesi, usciranno per esodo altre **115** persone, più eventuali pensionamenti.

Evidenziamo che dopo le uscite di ottobre, ad oggi, risultano scoperti un certo numero di portafogli in particolare nel segmento famiglie; risulta inoltre scoperto il ruolo di Coordinatore Commerciale presso alcune filiali.

***Accorpamenti e chiusure***

Nel corso di quest’anno ci sono stati diversi accorpamenti:

Brescia e provincia: da Ospitaletto a Rovato, da Nave a via Triumplina e da Montichiari ex Spimi a ex Intesa; nel mese in corso è confermata la chiusura di Palazzolo ex Spimi.

Cremona e provincia: accorpamento delle filiali a Crema e delle due a Cremona già effettuato.

Lodi e provincia: Lodi Vecchio è già supporto operativo di Lodi Garibaldi e dal 19 novembre Caselle Landi lo sarà di Codogno;

Mantova e provincia: a partire dal 12 novembre è previsto il passaggio delle filiali ex Carifirenze a Intesa Sanpaolo; 3 filiali dovrebbero essere accorpate (Mantova, Gonzaga, Poggio Rusco) e Quistello diventerà sportello staccato di San Benedetto. Per quanto riguarda le filiali ex Carifirenze l’Azienda si è impegnata a fornire alle filiali accorpate i riferimenti per la gestione della delicata fase di transizione.

Abbiamo ribadito con forza la necessità di contattare preventivamente le persone interessate ai processi di ristrutturazione: non è accettabile che le persone vengano a volte trattate come risorse cui chiedere valore aggiunto, e altre volte invece semplicemente come carrarmatini da spostare sulla mappa di un Risiko orientato solo al contenimento dei costi e in cui non riusciamo a vedere nessuna strategia globale di crescita. Il nostro è un lavoro di relazione e le due cose sono direttamente proporzionali se cala il livello di relazione cala anche la qualità del lavoro, non credete?

***Lavoro a tempo parziale***

Al 31/7/2012 su 2.343 persone 416 avevano un contratto a tempo parziale delle quali:

227 con orario superiore alle 30 ore lavorate;

 62 tra le 26,15 e le 29,45;

120 tra le 22,30 e le 26;

 5 tra le 18,45 e le 22,15;

 1 tra le 15 e le 18,30;

 1 con tempo parziale ciclico.

A partire da luglio l’azienda ha rimodulato le concessioni, ampliando la scelta fra sei mesi e tre anni. I periodi che vengono attualmente rinnovati o concessi vanno da uno a due anni anche se la circolare continua a prevedere la possibilità di richiederlo da un minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni.

A nostro avviso queste nuove modulazioni sono più rispondenti alle molteplici esigenze di colleghe e colleghi. Il punto dolente è dover rilevare che permangono tuttora domande in sospeso nonostante non sia ancora superato il 20% previsto contrattualmente e ciò è anche in netta contraddizione con le ultime disposizioni aziendali che impongono il loro totale accoglimento al fine di ridurre ulteriormente il costo del lavoro. Abbiamo chiesto di dare applicazione a quanto previsto dall’ultimo accordo che stabilisce la possibilità di rimodulare il proprio orario a tempo parziale introducendo il quarto d’ora di intervallo al fine di percepire il buono pasto di euro 5,16.

***Ferie e Banca Ore***

La media delle ferie non godute è di 16,5 giorni mentre per le ex-festività è di 2,2, pari ad un residuo totale di più di 43.000 giornate.

Abbiamo chiesto particolare attenzione e buon senso nella gestione della partita: se da un lato il costo rappresentato dalle ferie non godute e delle festività soppresse è significativo (e abbassarlo non ci costerebbe nulla), è anche vero che un’applicazione rigida della più recente normativa in merito porterebbe di fatto, da qui a fine anno, alla chiusura di quasi tutti gli sportelli!

Diciamo comunque da subito che riterremmo inaccettabile far passare la soluzione del problema attraverso lettere di messa in ferie obbligatoria.

***Straordinario***

L’andamento dello straordinario si attesta su 9.371 ore fatte da 416 persone su 1.246 che fanno parte delle aree professionali con una media quindi di 7,52086677367 ore pro capite.

Su questo punto, in attesa di disposizioni scritte collegate al recente accordo che ci orientino verso un forte contenimento delle ore straordinarie, siamo preoccupati almeno su tre punti:

1. il lavoro di cassa per sua natura porge il fianco a minor programmazione e a eventi che talvolta o spesso portano a superare l’orario di giornata; bancomat, approvvigionamento di contante, clientela ecc;
2. le riunioni in filiale non dovrebbero mai violare buonsenso e contratti facendo oltrepassare il limite orario;
3. la prestazione supplementare dei part time partecipanti ai corsi di formazione (magari fuori provincia) va autorizzata esattamente come prima, per evitare discriminazioni.

L’Azienda si è dichiarata disponibile in tal senso, fatta salva la circolare di prossima emissione.

In sostanza su questo ed altri argomenti chiediamo con forza che oltre a dire **dove** andare, l’Azienda ci dica anche **come** fare per andarci, senza delegare come troppo spesso accade la parte applicativa e il raggiungimento degli obiettivi alla disponibilità dei colleghi. Chiediamo disposizioni operative chiare e applicabili, ovviamente dentro le regole che ogni organizzazione impone: secondo noi, si può fare.

***Nuovo modello organizzativo e relative figure professionali***

Sono ancora scoperte alcune posizioni di responsabili commerciali che ci dicono a breve verranno ricoperte; l’argomento è sempre in attesa di disposizioni aziendali sul modello distributivo di riferimento e non solo per la rete filiali, ma anche sui progetti che riguardano le imprese.

***Sicurezza***

In Area, con il numero di due rapine e due esplosioni ai bancomat, siamo riusciti nel tempo e con la piena collaborazione aziendale a ridurre di un ulteriore 60% rispetto al 2011 gli eventi criminosi; come sempre su questo punto per noi il monitoraggio è continuo e, da parte nostra, la pressione quando è necessaria in queste riunioni è molto forte; formazione sulla sicurezza, vigilanza virtuale, dispensatori blindati di contante, guardianie disarmate, ingressi controllati stanno producendo questi risultati attraverso interventi mirati alle diverse caratteristiche delle filiali e gli interventi sono continui nelle prossime settimane infatti verranno installati, su 8 filiali dell'Area, altri cosiddetti "GFF",  tradotto guardie virtuali.

**Mobilità e trasferimenti**

Dobbiamo riscontrare, ormai da tempo, un’assoluta discrezionalità nelle decisioni sulle persone da spostare senza tenere in minima considerazione le domande in sospeso inserite in graduatoria, il tasso di accoglimento delle domande di trasferimento, rispetto al montante rappresentato dall’insieme dei trasferimenti nel corso dell’anno, è solo del 10%. Il nostro disappunto si concentra in particolare sul fatto che i gestori con portafoglio, così come indicatoci dal responsabile regionale del personale, hanno più difficoltà a veder soddisfatta la propria richiesta di trasferimento in quanto, probabilmente, ci vogliono più tempo e attenzione per organizzare spostamenti adeguati al soddisfacimento di questa elementare regola contrattuale che rappresenta un valido strumento gestionale a patto che sia capito e condiviso.

**CONSIDERAZIONI**

L’ultimo dignitoso accordo firmato porta l’odioso marchio del ricatto sugli apprendisti e valuteremo in assemblea la complessa situazione delle banche nel nostro paese; ci sono due punti che emergono con chiarezza per quanto riguarda la nostra area e più in generale la rete, il primo la fase drammatica dei prossimi mesi dove il blocco delle assunzioni e le fuoriuscite al fondo dovranno essere compensate, così come dichiarato, attraverso accorpamenti o chiusure di filiali; il secondo punto che ormai ripetiamo da anni è che la catena di comando dovrà essere accorciata e i passaggi decisionali semplificati con l’obiettivo di aumentare la prossimità fisica e perciò la conoscenza diretta tra chi decide e chi esegue; il senso di abbandono nell’affrontare le quotidiane emergenze per chi sta nelle filiali è disarmante.

8 novembre 2012

Dircredito / Fabi / Fiba Cisl / Fisac Cgil / Uilca