



R.S.A.

FABI



– FISAC / CGIL –



UILCA

Banca Monte Parma

RIORGANIZZAZIONE: DOVE SI VUOLE PORTARE BANCA MONTE ???

Completiamo il comunicato inviato in data 11 gennaio u.s., con alcuni approfondimenti in merito alla presentazione del “Modello di filiale e di servizio per Banca Monte Parma” ed alle modalità di applicazione che ci sono state illustrate nell’incontro del 9 gennaio scorso.

La definizione ed attivazione delle figure professionali e la correlata attribuzione dei portafogli di clientela - nell’ambito delle filiali retail ed imprese - sta comportando come prima conseguenza un numero di TRASFERIMENTI, anche più consistente di quello prospettato.

A tale riguardo l’azienda ci aveva comunicato che avrebbe avviato i “colloqui” con colleghe e colleghi interessati dagli spostamenti logistici e professionali; tali colloqui dovrebbero presupporre uno scambio di idee (proposta aziendale e valutazione, con relative osservazioni, per il dipendente, che in tale occasione deve far presente il proprio punto di vista ed eventuali situazioni personali/professionali che possano determinare la necessità di modificare/rivedere i termini della proposta aziendale), anche in ottemperanza alle **previsioni del CCNL** (art. 82 e 105 del CCNL), che stabilisce che **l’azienda, nell’operare il trasferimento “terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell’interessato”**, oltre a quelle professionali.

Dalle prime comunicazioni, ci risulta, invece, che tale forma colloquiale non ci sia e che si tratti, invece, di semplici “notifiche” di trasferimento. Ciò non sarebbe attinente alla necessità di coinvolgere e motivare i colleghi che è stata affermato dagli stessi esponenti aziendali nel corso dell’incontro con le RSA; ricordiamo, in ogni caso, che l’azienda deve rispettare un termine di preavviso (15/30 giorni per le Aree Professionali e 30 giorni per i Quadri Direttivi, a partire dalla data della proposta) e che, in ogni caso, il trasferimento e il nuovo ruolo ricoperto, devono essere oggetto di formalizzazione (apposita comunicazione scritta) all’interessato, da parte dell’Azienda.

Questo processo riorganizzativo determinerà la creazione di **NUOVE FIGURE PROFESSIONALI**, che sostituiranno quelle precedenti, con decorrenza 21/01/2013:

oltre ai Direttori di Filiale, circa **60 “gestori famiglie”, 30 “gestori personal”, 50 “gestori small business”** per la gestione dei portafogli assegnati alle *filiali retail*; gli altri addetti sono **“assistenti alla clientela”** (ruolo operativo e gestione in “pool” della clientela “base e giovani”), **una decina dei quali con più spiccato ruolo commerciale**, in presenza di una “massa critica” per costituire un “portafoglio” di clientela “base e giovani” (denominato “full”).

Saranno inoltre individuate, altre “figure”, laddove previste dal “modello”, nello specifico: **Responsabile Commerciale, Coordinatore Commerciale, Esperto Banca-Assicurazione.**

Nella *filiale imprese* e relativi distaccamenti (Pc e Re), verso i quali verranno spostati “portafogli” oggi esistenti presso le filiali retail, circa **15 “gestori imprese” con 1 Coordinatore nella Filiale Imprese di Parma** (uno dei “gestori” che svolge anche il ruolo di Coordinamento, al momento non è previsto il Coordinatore nei distaccamenti di Pc e Re), oltre ad **“addetti imprese” e “specialisti”, per un totale di circa 45 risorse complessive.**

La composizione dei **PORTAFOGLI DI CLIENTELA** ci è stata presentata come il risultato di una sofisticata(!?!) analisi e “pesatura” effettuata attraverso algoritmi definiti a livello di “Gruppo” che dovrebbero tenere in considerazione volume, operatività, comportamenti e potenziale, anche prendendo in esame le fasce di età, ma sempre in relazione alla capacità di “generare reddito”.

La “portafogliazione” secondo l’Azienda dovrebbe consentire una migliore distribuzione del lavoro, sia nelle filiali retail che nella filiale imprese. Che ciò possa finalmente porre rimedio all’attuale pesante situazione è tutto da dimostrare... è tuttavia impossibile valutare preventivamente l’effetto della “pesatura” e sarà, pertanto, necessario verificarne “sul campo” le conseguenze sull’attività lavorativa e l’equilibrio rispetto a risorse e carichi di lavoro; vogliamo, quindi, che sia avviato un confronto con le RSA, definendo gli eventuali interventi correttivi.

Per gli Uffici di Direzione non sono previsti, al momento, cambi di ruolo/mansione.

In relazione alla clientela PRIVATE, per quanto individuata dalla segmentazione illustrata dall’azienda, **non è prevista, in Banca Monte Parma, la filiale PRIVATE e, al momento, si proseguirà con l’attuale modalità di gestione.**

Quanto sopra rende necessario, così come indicato nel CCNL (art. 66) e in base alle previsioni dell’accordo 14/01/2012, l’attivazione di specifici INTERVENTI FORMATIVI, riguardanti le diverse figure professionali, finalizzati alla copertura di tali ruoli; a questo proposito l’azienda non ha, al momento, comunicato iniziative formative per le colleghe e i colleghi interessati.

L’azienda ha previsto l’attivazione di 3 “team” (denominati “team agenti del cambiamento BMP”) che coinvolgeranno i 3 coordinatori di mercato, 2 colleghi dell’Ufficio Personale e 3 dell’Assistenza Organizzativa oltre a 3 dipendenti di altre Banche della Direzione Regionale di Gruppo, che parteciperanno ad una (sola) giornata di formazione il 15/01, dopodiché si recheranno, dal 28/01, presso le filiali per effettuare riunioni sul “modello” (1 o 2 giorni per filiale, a seconda delle dimensioni).

L’iniziativa dei “team” appare piuttosto debole, vista la portata dell’innovazione. E’ necessario che l’Azienda, per rispettare quanto previsto e convenuto, predisponga adeguati e specifici corsi formativi correlati all’introduzione delle nuove figure professionali e all’attribuzione delle nuove mansioni.

Infine, come se non bastasse, è previsto il **ridimensionamento di n. 12 filiali in “SPORTELLI DISTACCATI”** con n. 2 persone in organico (di norma 2 assistenti alla clientela), che dipendono in tutto da altra filiale, a partire da autonomie e facoltà e per tutte le autorizzazioni che dovranno essere inviate formalmente, prima di ogni operazione, per via telematica. Diventano, di fatto, una “cassa” distaccata con perdita anche del codice CAB; alla filiale “madre” è demandata la sostituzione del personale assente per garantire l’organico che dovrà essere sempre di 2 persone.

La scelta degli “sportelli distaccati” rappresenta indubbiamente un elemento di criticità; con quali modalità e tempestività verrà gestita l’assenza imprevista di un collega (vista l’attuale esperienza)? E la gestione degli aspetti di sicurezza, chi è il “preposto” locale, che formazione ha ricevuto? Che servizio potrà offrire uno sportello che, anche per l’operatività corrente, dovrà richiedere (ed ottenere) autorizzazioni preventive e formali a un Direttore di filiale (o al “sostituto”) che si trova a diversi Km di distanza, impegnato in analoghe attività nella filiale “madre”?

ALTRE INFO:

- **PRESTAZIONI DEL DM 158/2000 PER I GIORNI DI SOLIDARIETA’**

L’Azienda ci conferma che sarà erogato il “contributo” pari al 60% della trattenuta relativa alle giornate di solidarietà effettuate nel 2012 (e non compensate con i “Permessi ex Festività sopresse”). Successivamente ci verranno comunicati tempi e modalità dell’accredito.

- **POLIZZA UNISALUTE**

Si conferma che anche per l’anno 2013 è stata confermata la Polizza Sanitaria UNISALUTE, mantenendo le stesse prestazioni attualmente in vigore.

- **HELP DESK**

E' prevista la disattivazione dell'attuale servizio di Help Desk operativo (rimarrà attivo l'Help Desk tecnologico). Le funzioni dell'Help Desk operativo saranno attivabili unicamente attraverso "ticket web". **Abbiamo espresso la nostra contrarietà alla soppressione del servizio che riguarda, comunque, tutto il Gruppo.**

- **PART TIME**

Ci è stato comunicato che verranno concessi ulteriori n. 2 part time (durata annuale) entro il primo trimestre 2013. **Abbiamo ribadito che il numero delle concessioni di part time è insufficiente e sottolineato la mancanza di trasparenza nella gestione della lista d'attesa (l'azienda non ci fornisce dati, nemmeno di sintesi, sulla graduatoria delle richieste).**

- **ORARIO DI SPORTELLO**

Come da noi richiesto, per il momento, l'azienda non procederà al prolungamento dell'orario di sportello di 20 minuti.

-/-/-/-/-/-/-/-/-/-/-/-

Il processo di integrazione di Banca Monte Parma nel Gruppo si appresta ad una fase nuova e molto impegnativa.

La clientela viene classificata in base alla mera redditività, per orientare - essenzialmente su tale elemento - l'azione commerciale e il livello di servizio.

Vengono introdotti gli "sportelli distaccati", in una logica complessiva di compressione degli investimenti produttivi, "alleggerendo" la presenza della banca sul territorio, a breve distanza di tempo dai disagi della migrazione.

Finora la gestione organizzativa e del personale non è stata in grado di contemperare il controllo dei costi con la necessità di procedere ad un'azione incisiva ed efficace di rilancio della Banca, con investimenti di ben altra portata rispetto a quelli messi in campo e non attraverso "espedienti" ad esclusivo carico dei lavoratori, in termini economici, di qualità della vita e finanche nei contenuti professionali.

Dov'è finito il progetto della banca locale al servizio del territorio?

Questi elementi non aiutano certo la fidelizzazione della clientela e tantomeno si inseriscono in una logica di sviluppo e di attenzione alle persone e all'economia locale, impegno solennemente assunto all'atto dell'acquisizione.

Qual è il reale progetto di Intesa San Paolo? Dove si vuole portare Banca Monte Parma?

La situazione è complessa e delicata.

Abbiamo la necessità di verificare in tempi brevi gli impatti capillari di questa fase, che è agli inizi, e le effettive intenzioni complessive della Banca e del Gruppo, per valutare le opportune iniziative: chiediamo a tutte le colleghe e colleghi di mantenere il massimo coinvolgimento sull'evoluzione dei fatti, riferendo gli adeguati riscontri ai rappresentanti sindacali.

Parma, 14 gennaio 2013

RSA FABI – FISAC /CGIL – UILCA
Banca Monte Parma