



Organi Di Coordinamento Cassa Di Risparmio In Bologna

Incontro Trimestrale Carisbo

In data 9 maggio c.m. si è tenuto l'incontro trimestrale fra le scriventi OO.SS. e l'Azienda. La delegazione aziendale era composta da rappresentanti della U.O. Relazioni Industriali di Capogruppo, della Direzione Regionale Emilia Romagna e di Carisbo. Di seguito una breve sintesi degli argomenti affrontati.

DATI COMMERCIALI DELLA BANCA

Il Direttore Generale di Carisbo Dott. Edoardo Bacis ci ha illustrato la situazione e l'andamento della nostra banca: la crescita commerciale è pari a zero e al momento Carisbo si piazza agli ultimi posti nella classifica delle banche del gruppo.

Per correggere tale situazione e modificare la tendenza, l'azienda investirà sulla formazione professionale "di qualità" (in particolare sull'estero, vista la vocazione all'export della nostra regione) e applicherà un "metodo intensivo di vendita", concentrandosi cioè su pochi prodotti specifici in un determinato arco di tempo.

FILIALI FLEXI - ORGANICI

Le OO.SS. hanno denunciato ancora una volta una evidente carenza di organico che riguarda diverse realtà aziendali: la rete e le filiali FLEXI continuano a subire tale situazione, che di fatto rende spesso difficoltosa la pianificazione dei turni di lavoro, con ripercussioni sulla qualità del servizio alla clientela.

L'azienda ci ha informato che tutte le filiali FLEXI di Carisbo - esclusa la filiale di San Lazzaro perché i risultati conseguiti sono in linea con le aspettative aziendali - nel mese di agosto opereranno con orario 8,05 - 16,30.

Come lo scorso anno, nel periodo 14/7 - 12/9 alcune filiali contigue alle filiali FLEXI chiuderanno la cassa nel pomeriggio per fornire alle stesse il necessario supporto.

Ma l'Azienda non aveva costituito una "Task Force"? Dov'è finita? La sta utilizzando?

PRESSIONI COMMERCIALI - NRI

Le OO.SS. hanno denunciato il preoccupante e insostenibile clima interno causato dal proliferare di report giornalieri richiesti alla rete, aggiuntivi rispetto alle rilevazioni disponibili in ABC.

Abbiamo evidenziato come il fenomeno contribuisca ad alterare i rapporti umani tra i colleghi, nonché a peggiorare l'efficacia dell'azione commerciale delle filiali (*non siamo una catena di negozi di scarpe come FootLocker, che qualche Responsabile invita a prendere come esempio ...*).

Abbiamo chiesto che ci vengano forniti dei dati statistici sullo straordinario non riconosciuto (causale NRI), ma l'Azienda ha risposto di non essere in grado di estrarre tale informazione (*i report sì, le NRI invece no...*).

Abbiamo sottolineato come la necessità di garantire alcuni servizi alla clientela renda talvolta necessario svolgere lavoro straordinario: se i colleghi si fermano in ufficio oltre il normale orario di lavoro è per senso del dovere.

L'azienda ha ribadito che le disposizioni sono di evitare al massimo gli straordinari e che possono essere concessi solo in presenza di eventi eccezionali.

Le OO.SS. invitano pertanto i colleghi che rimangono oltre l'orario nei luoghi di lavoro, a farsi sempre autorizzare dal proprio Responsabile, **anche in considerazione della mancata copertura**

INAIL in caso di infortunio: ricordiamo che *i trattamenti a carico dell'INAIL a beneficio dei lavoratori dipendenti previsti dalla normativa vigente in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, sono erogati sul presupposto che sussista un nesso di causa tra l'attività lavorativa e l'evento infortunio, quindi il lavoratore non può far valere tale copertura qualora la sua presenza nei locali aziendali oltre l'orario non sia stata autorizzata.*

BANCA 5

Le OO.SS. hanno ravvisato una comunicazione aziendale carente e poco chiara, che ha generato dubbi e preoccupazioni ai dipendenti: l'informativa aziendale è stata immediata, ma il messaggio arrivato ai colleghi è stato quanto mai vago ed impreciso.

L'azienda ha precisato che la natura dell'iniziativa è esclusivamente commerciale e ha come obiettivo la crescita dell'operatività e del valore nei confronti di un'ampia fascia di clientela (5 milioni di clienti in Italia) poco seguita e caratterizzata da una bassa redditività per la banca.

A seguito dell'opera di razionalizzazione degli attuali portafogli “famiglia” e “personal”, tutt'ora in corso, saranno composte apposite liste di clienti cui dedicare una specifica e costante attività di contatto e di sviluppo.

Per la gestione di questi rapporti il piano d'impresa 2014/2017 prevede la costituzione di una filiera organizzativa, denominata "BANCA 5", che a regime sarà composta da circa 3.000 addetti (tra gestori famiglie e assistenti alla clientela).

ACCORPAMENTI –

NUOVI ORARI DELLE FILIALI UBICATE NEI CENTRI COMMERCIALI.

Relativamente alle filiali oggetto di accorpamento nel corrente mese (Modena-Villaggio Modena Est, Libia, Casteldebole, Via Marco Polo, Crespellano, S. Martino Spino, Via Benedetto Marcello, Ferrara Via Pomposa, Ferrara via Fabrizio de André, S. Giovanni in Persiceto-Marcolfà, Bologna filiale Superflash), l'Azienda ci ha comunicato che si tratta di un progetto SPERIMENTALE di circa 6 mesi attivato solo sul territorio della Direzione Regionale E.R, che se darà risultati positivi verrà esteso alle altre banche del Gruppo.

Le filiali manterranno lo stesso organico e lo stesso orario di lavoro che avevano in precedenza: la filiale accorpata – denominata “semplice” – dovrà incrementare l'attività commerciale, mentre l'attività amministrativa sarà a carico della filiale accorpante (denominata “completa”).

L'azienda ha inoltre comunicato che le filiali Marcolfà e Marco Polo modificheranno l'orario di lavoro, uniformandosi a quello delle altre filiali, previsto dal lunedì al venerdì.

L'orario della filiale Euromercato - in via di definizione – sarà dal lunedì pomeriggio al sabato mattina.

FORMAZIONE

L'Azienda ci ha espresso l'importanza della formazione come elemento di arricchimento delle competenze del Personale.

A tal proposito le OO.SS., che riconoscono e condividono l'importanza di tale strumento, hanno sottolineato che a causa dei notevoli carichi di lavoro, della mancanza di postazioni e di tempi dedicati, i lavoratori sono costretti a una fruizione poco proficua.

Abbiamo inoltre evidenziato come la modalità FAD sia inefficace, sollecitando un maggior ricorso alla formazione in aula.

PART-TIME

Le OO.SS. hanno chiesto all'Azienda un aggiornamento sulle richieste di part-time: l'Azienda ci ha comunicato che sono 15 le domande di part-time in attesa di risposta, per questioni legate alle filiali ove operano i colleghi interessati.

TELECAMERE IN VIA FARINI

L'azienda ci ha informato che a breve verranno attivate le telecamere installate agli ingressi dei dipendenti: sono monitor che consentiranno agli addetti della Portineria di sorvegliare gli accessi per impedire l'ingresso a persone non autorizzate.

Tali dispositivi non effettuano alcuna registrazione.

MENSA AZIENALE E ASILO NIDO

Per l'ennesima volta abbiamo evidenziato all'Azienda la necessità di offrire il servizio di mensa aziendale e di asilo nido per i figli dei Dipendenti anche sulla piazza di Bologna, come già avviene in altre Regioni.

L'Azienda sostiene che non ci sono i numeri che possano giustificare un tale investimento (massa critica insufficiente, anche considerando tutte le aziende del gruppo presenti nel Comune di Bologna).

Bologna, 20 maggio 2014

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL