



Mediocredito Italiano: Semestrale

In data 31 maggio si è svolto l'incontro di semestrale previsto dal Protocollo di Relazioni Sindacali e richiesto dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali. La riunione alla presenza dell'Azienda con Fabrizio Barzaghi, Riccardo Chiara e Marcello Civitillo e della Capogruppo con Stefano Tura, è stata di fatto interlocutoria.

L'Azienda ha confermato la **fase di continua riorganizzazione** che stiamo da tempo attraversando, prevedendo già un prossimo incontro in autunno dove sarà possibile verificare gli impatti organizzativi e fare dei ragionamenti più compiuti e complessivi sulla redistribuzione di attività e personale e sull'organizzazione del lavoro.

Il Responsabile Organizzazione, Personale e Operations ha illustrato, più compiutamente rispetto al momento della sottoscrizione dell'accordo di cessione, la destinazione dei colleghi e delle colleghe ceduti a ISP e ISGS a partire dal 1° giugno e 1° luglio e le modifiche nelle attribuzioni di responsabilità oggetto della Circolare aziendale emanata in data odierna.

Inoltre ha illustrato il progetto, che attualmente riguarda il settore del Leasing, di **focalizzazione sugli asset strategici** ridotti da circa 1.500 ad un centinaio, che potrebbe prevedere in parallelo una diversa distribuzione delle attività post vendita attualmente in carico agli Specialisti di Finanza d'Impresa.

Il progetto, per ora in fase di studio per il leasing, dovrebbe investire in prospettiva l'intera azienda, coinvolgendo successivamente il medio/lungo termine. In questo caso tuttavia sono ancora in fase di definizione le operazioni ad alta complessità, in modo da meglio circoscrivere il perimetro delle attività.

Premio Variabile di Risultato

In sede di semestrale le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno facoltà di verificare l'applicabilità degli Accordi in sede aziendale e di conseguenza abbiamo richiesto un'informativa di dettaglio sull'erogazione del Premio Variabile di risultato in Mediocredito. La platea di riferimento è costituita dal personale al 31.12.2015, che era composto di complessive 1026 risorse, di seguito il dettaglio dei premi erogati:

PVR MCI	Premiati	Premio (base e aggiuntivo)	Premio di eccellenza	% eccellenza
Donne	421	379	42	10% ca
Uomini	569	496	73	13% ca
Totali	990	875	115	12% ca

Precisiamo che i dati di erogazione sono stati forniti scorporati per genere, alla luce delle osservazioni da noi fatte in questo e negli incontri precedenti sulle disparità di genere in Mediocredito.

In relazione alle Seniority e alle Figure professionali ricostruiamo qui di seguito il prospetto con il numero dei premiati:

Declaratoria	Premiati
Seniority 6	34
Seniority 5	76
Seniority 4	254
Seniority 3	286
Seniority 2	66
Seniority 1	16
Coordinatore SFI	14
Gestore SFI	243

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno espresso delle perplessità sulle famiglie professionali individuate dall'Azienda ai fini della erogazione del PVR, in quanto non tutte erano state delineate in fase di Accordo.

E' chiaro che nell'applicazione in ambito aziendale di un accordo sperimentale, sottoscritto a livello di gruppo, sono necessari degli adattamenti in corso d'opera, fatta però salva la trasparenza delle relazioni sindacali.



Da questo punto di vista abbiamo rimarcato di nuovo la questione del PVR per gli Specialisti di Finanza d'Impresa. **Gli SFI** costituiscono infatti **un'anomalia del sistema**, in quanto se da una parte sono equiparati alle figure professionali della Banca dei Territori, dall'altra non sono agganciati allo *scorecard* delle filiali impresa e quindi non godono degli effetti del *moltiplicatore* ai fini del premio di eccellenza. In questo caso quindi una criticità organizzativa e gestionale nel rapporto tra SFI e BDT si traduce in un'evidente ricaduta economica sul salario variabile di questi colleghi e colleghe. Purtroppo non abbiamo ravvisato, in questa sede, margini di manovra per recuperare l'anomalia, che potrà essere evidenziata solo in sede di Comitato Welfare, per evitare che si ripresentino gli stessi errori ripetuti nell'accordo già sottoscritto per il PVR 2016. L'Azienda ha inoltre chiarito che dall'erogazione del PVR 20150 sono escluse le posizioni dirigenziali o apicali e i dimissionari in corso d'anno, oltre a eventuali colleghi con un provvedimento disciplinare a carico.

Sistema di Valutazione e Pari Opportunità

Purtroppo sul primo argomento dobbiamo confermare la percezione comune: la distribuzione delle valutazioni è cambiata sensibilmente con un incremento delle valutazioni *parzialmente in linea*. Il problema non è certo la mancata conoscenza dell'*algoritmo*, che è solo un alibi per chi gestisce delle persone senza assumersi la responsabilità che il ruolo impone. L'Azienda si è tuttavia impegnata a ricercare delle **soluzioni gestionali**, istituendo delle fasi di confronto intermedie e supportando nel caso le persone con percorsi formativi mirati.

I rapporti sulla situazione del personale femminile e maschile, consegnati a fine aprile, mostrano in maniera incontrovertibile come sia necessario intervenire per colmare un **gap di partenza** che penalizza le donne in Mediocredito, soprattutto nelle opportunità di carriera. In questo caso la controparte si è resa disponibile a dedicare una parte del prossimo incontro a valutare dei possibili interventi correttivi. Nel frattempo le poche promozioni deliberate sarebbero state decise in ottica di pari opportunità: 4 colleghe promosse nell'Area Professionale e 3 colleghi promossi tra i Quadri Direttivi. E' evidente che queste promozioni, che pure apprezziamo per il tentativo di invertire la tendenza, non sono sufficienti a riequilibrare le disparità realizzate finora.

Segnaliamo inoltre che con l'accentramento delle **buste paga** in ISP, l'azienda avrebbe sistemato le pendenze (spettanze e interessi) relative all'assegno mensile di anzianità, attribuito dopo 10 anni di permanenza nel 2° e 3° livello retributivo della 3° Area Professionale (articolo n.121 CCNL ABI 1994). L'automatismo, mantenuto soltanto per gli assunti entro il '94, sarà applicato a regime: controllate quindi la vostra busta paga, per evidenziare eventuali anomalie al Servizio del Personale o al delegato sindacale.

In merito a **Salute e Sicurezza** su nostra sollecitazione l'Azienda ha confermato che sono previsti lavori di ristrutturazione dei servizi igienici, in particolare per l'unità produttiva di Assago, come pure interventi di controllo della qualità e del servizio nelle mense aziendali, di cui attendiamo aggiornamenti.

Alcune notizie confortanti anche sul fronte del **Lavoro Flessibile**: ad oggi il 47% delle strutture di Mediocredito Italiano ha accesso a questa modalità di lavoro, scelta su base volontaria da colleghi e colleghe. Nel corso del 2016 sono stati consegnati 27 computer portatili e altri 15 sono in arrivo, per un totale di 50 forniture a disposizione delle strutture operative. Inoltre a nuove strutture sarà consentito di accedere al Lavoro Flessibile, che infatti sarà reso disponibile per i colleghi e le colleghe del settore agevolato, che operano presso le unità produttive di Firenze, Bologna, Roma e Napoli. Nonostante le resistenze culturali, che ancora si annidano in alcune strutture, registriamo significativi passi avanti, che possono in parte contribuire a ridurre i disagi conseguenti ai fenomeni di mobilità che colleghi e colleghe di Mediocredito sono costretti a gestire ogni giorno per lavorare.

Ulteriori dati sugli organici, consegnati come da Protocollo sulle Relazioni Sindacali e non trattati nel corso dell'incontro, potranno essere oggetto di altre nostre analisi e valutazioni, delle quali vi terremo aggiornati.

Milano, 1 giugno 2016