



Alla presenza della Capogruppo, il 25 ottobre 2016 le RR.SS.AA. di Mediocredito Italiano S.p.A. hanno incontrato l'Azienda, come da nostra richiesta e sulla base dell'Articolo 6 Protocollo delle Relazioni Industriali 24/2/2014 Gruppo Intesa Sanpaolo.

All'inizio dell'incontro è intervenuto il Direttore Generale di MCI dott. Teresio Testa che ha detto che la nostra azienda è al centro del progetto più ampio della Divisione BdT.

MCI dovrà diventare il punto di riferimento del Gruppo per le piccole e medie imprese grazie alle specializzazioni già presenti e a quelle che si acquisiranno mediante apposito piano formativo previsto per il 2017.

MCI procederà al rafforzamento del factoring mediante il confirming, al rafforzamento del leasing (prodotto che il Gruppo non può non avere) mediante la riproposizione del plafond leasing e sarà il prodotto di punta nell'ambito del piano nazionale Industria 4.0 oltre alla digitalizzazione in modo da eliminare/ridurre il cartaceo e a sgravare delle attività più amministrative gli Specialisti Finanza d'Impresa.

Inoltre dietro nostre specifiche richieste il Direttore Generale ha comunicato che bisogna procedere all'integrazione dando identità di appartenenza alle lavoratrici e ai lavoratori e in quest'ottica sono state organizzate le due giornate di workshop dell'11 e 14 novembre la cui partecipazione è auspicabile ma non obbligatoria e risponde alla nostra richiesta di comunicazione e coinvolgimento.

il Direttore Generale ha rassicurato sul permanere del back office all'interno dell'azienda, valorizzandone la specificità.

Successivamente sono state illustrate le slide relative alla situazione degli organici, formazione e orario di lavoro che andiamo a rappresentare.

Organici

Mediocredito Italiano S.p.A. al 31/8/2016 presenta 914 lavoratrici/ori compresi i distaccati così ripartiti:

per genere:	Maschi	527
	Femmine	387
per inquadramento:	Dirigenti	21 di cui 19 maschi e 2 femmine
	Quadri direttivi 3 e 4 livello	251 di cui 207 maschi e 44 femmine
	Quadri direttivi 1 e 2 livello	225 di cui 138 maschi e 87 femmine
	Aree Professionali	417 di cui 163 maschi e 254 femmine
per tipologia di contratto:	Tempo indeterminato	914
	A tempo pieno	787
	A tempo parziale	127



I tempi parziali sono così ripartiti:

per genere:	Maschi	10
	Femmine	117
per tipologia di orario:	Part Time orizzontale	85
	Part Time verticale	20
	Part Time ciclico	2
	Part Time misto	20

Formazione

Sono stati erogati 3.312 giorni di formazione, così distribuiti:

Per genere: 2.166 giorni ai colleghi (di cui 27 gg. ai lavoratori a part time), 1.146 giorni alle colleghe (di cui 305 gg. alle lavoratrici a part time).

La tipologia della formazione erogata è stata la seguente:

<input type="checkbox"/> Comportamentale Manageriale	47 giorni
<input type="checkbox"/> Sviluppo commerciale	170 giorni
<input type="checkbox"/> Credito	406 giorni
<input type="checkbox"/> Finanza	559 giorni
<input type="checkbox"/> Estero	0 giorni
<input type="checkbox"/> Informatica	2 giorni
<input type="checkbox"/> Servizi	6 giorni
<input type="checkbox"/> Linguistica	627 giorni
<input type="checkbox"/> Abilità professionale organizzazione	15 giorni
<input type="checkbox"/> Banca Assicurazione	1.265 giorni
<input type="checkbox"/> Area normativa e formazione istituzionale	591 giorni
<input type="checkbox"/> Altro	182 giorni

La ripartizione per modalità di erogazione è stata:

• Interna aula	643 giorni
• Interna FAD (formazione a distanza) - Campus	3.709 giorni
• Interna FAD (formazione a distanza) - Multimediale	2 giorni
• Esterna	54 giorni



Orario di lavoro

Residui ferie al 31/8/2016

Ferie non godute 7 gg. medi
Ex festività non godute 0 gg. medi

Banca delle ore

Residui al 31/12/2015: pari a 1.729 ore
Maturata al 31/8/2016: pari a 9.620 ore
(spettanze da CCNL e prestazioni aggiuntive autorizzate)
Residua al 31/8/2016 pari a 7.401 ore
(goduto il 35% contro il 65% non goduto)

Straordinari

Le ore di straordinario retribuito al 31/8/2016 sono state 1.367 ore e ne hanno fruito 36 lavoratrici/ori.

In virtù dei dati rappresentati e sulla base della situazione aziendale abbiamo rappresentato le problematiche da affrontare:

- **Spostamento sedi**

L'azienda ci ha comunicato che sono state individuate le sedi in cui la sede di Milano Via Montebello verrà suddivisa e sono Milano Corso di Porta Romana e Assago.

Al momento non si sa ancora quante colleghe/i saranno destinate a una o all'altra sede, perché sono ancora in corso studi per cercare di mantenere sulla piazza di Milano il maggior numero di persone. Da questo dipenderà la tempistica dello spostamento.

L'azienda ci ha altresì comunicato il trasferimento su piazza della filiale di Bologna in zona fiera che vedrà lo spostamento di una decina di colleghe e colleghi.

Abbiamo sottolineato che i trasferimenti dovranno essere comunicati con congruo anticipo visto l'impatto rilevante.

I locali che dovranno accogliere le colleghe/i dovranno essere già strutturalmente predisposti evitando nuovamente esperienze già vissute di cantierizzazioni in corso d'opera.

In particolare per la piazza di Assago si dovrà prevedere una diversa dislocazione degli uffici che riduca, ove possibile, l'ampiezza degli open space evitando il posizionamento di scrivanie a ridosso della zona non coibentata a nord del Palazzo B7, il dimensionamento adeguato della mensa aziendale ed un focus già richiesto sulla qualità dei cibi e fruibilità effettiva dei buoni pasto attualmente spendibili esclusivamente presso gli esercizi presenti all'interno del centro commerciale.

Inoltre abbiamo richiesto che venga concessa la massima flessibilità prevista alle colleghe e ai colleghi che ne faranno richiesta sia per chi andrà ad Assago sia per chi verrà trasferito a Bologna zona Fiera come già avvenuto per il passato.



- **Sperimentazione Credito Proattivo Factoring/Operation Factoring**

Riteniamo che questa sperimentazione richieda maggiori approfondimenti perché al momento non riusciamo a comprendere in che modo si riuscirà, qualora la sperimentazione porterà ai risultati attesi, a distinguere in modo chiaro le attività creditizie da quelle operations e soprattutto con quali criteri oggettivi verranno individuate eventualmente le/i colleghe/i che dovrebbero essere trasferite all'Operations Factoring. Inoltre saranno da considerare le eventuali variazioni rispetto all'erogazione dei futuri PVR con esclusione di quello 2016 che verrà corrisposto sulla base del Servizio di appartenenza.

Abbiamo richiesto che il progetto pilota sia regolato con le norme della trasferta e che l'azienda ha preso tempo per valutarla.

- **Attività post vendita leasing**

Le attività conferite all'ufficio Perfezionamento Leasing con la circolare 475/2016 del 7/10/2016, al di là del trasferimento di quattro colleghe, determinano l'aumento dei carichi di lavoro in modo eccessivo e deve essere fatta piena chiarezza sin dall'inizio sulla progettualità al fine di evitare storture.

Rispetto alle voci dell'assegnazione di deleghe creditizie l'azienda ha smentito perentoriamente tale ipotesi e si è detta disponibile a fare chiarezza.

- **Smart Working**

L'azienda, unitamente alla Capogruppo, ci ha comunicato che saranno destinati ulteriori 130 nuovo pc portatili a MCI.

Abbiamo richiesto all'azienda d'intervenire sui responsabili al fine di far aderire a questa modalità lavorativa **volontaria** anche a quei servizi, Crediti e Commerciale, che sino ad ora hanno fatto maggior resistenza vista la richiesta che arriva dalle lavoratrici e dai lavoratori.

- **Sospensione volontaria**

Abbiamo fatto presente che l'accordo sottoscritto in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro comprende anche la sospensione volontaria e che già nelle more dell'accordo si spiega in modo inconfutabile le modalità di pianificazione e di fruizione compatibilmente con le esigenze di servizio e nessun responsabile può adottare comportamenti che ne ostacolino la fruizione a prescindere dalle esigenze tecnico organizzative.

L'azienda ha preso atto della segnalazione e farà le opportune verifiche.

- **Pressioni commerciali**

Abbiamo segnalato come il problema delle pressioni commerciali interne ed esterne a MCI stia diventando sempre più stringente e visto che il tema è al centro dell'attenzione a livello di Gruppo e a livello nazionale bisogna che l'azienda ponga la giusta attenzione ad una tematica così delicata.

- **PVR 2016**

L'accordo sul PVR del 2016 non ha posto rimedio al problema già segnalato nel 2015 sulla differenziazione del premio assegnato agli Specialisti di Finanza d'Impresa.



Seppur parzialmente rassicurati di aver fatto comprendere a pieno la distonia per il futuro abbiamo richiesto nuovamente che venga posto rimedio così come già fatto nell'applicazione del piano d'investimento d'impresa Le Coip.

- **Percorsi Professionali**

Vista la specializzazione di MCI abbiamo nuovamente fatto presente che dovrà essere aperto il confronto su questa materia pur registrando un diverso atteggiamento rispetto a quello manifestato dalla stessa Capogruppo nell'incontro avvenuto a margine dell'ultima procedura di scissione di MCI verso Intesa Sanpaolo e ISGS avvenuta nel mese di aprile 2016.

- **Salute e sicurezza**

Abbiamo segnalato che il DVR (documento di valutazione dei rischi) non è aggiornato e l'azienda ci ha comunicato che è in fase di aggiornamento e si è convenuto che per essere maggiormente incisivi bisogna effettuare le segnalazioni di emergenze ambientali mediante l'apposito applicativo presente sulla Intranet di Gruppo in modo che vengano attivate tutte le funzioni preposte.

Abbiamo affrontato, su nostra richiesta e concordata con azienda/Capogruppo nel corso della semestrale del 31/5 u.s., il tema delle **pari opportunità** che in MCI emerge chiaramente dai dati inquadramentali e dai dati sulla formazione.

L'azienda ci ha fornito e rappresentato delle slide che fotografano la situazione femminile nella nostra società, dando gli spaccati da noi richiesti su: distribuzione all'interno dei servizi, attribuzione delle responsabilità, livelli delle seniority (full time e part time), suddivisione per fascia di età e livelli inquadramentali per provenienza.

Consideriamo positivamente il confronto perché rappresenta un primo passo per affrontare il tema delle pari opportunità nella nostra azienda. Ci sono azioni e/o correttivi che si possono mettere in campo sin da subito come un diverso modo di fruizione della formazione che tenga conto della conciliazione tempi di vita e di lavoro, una più appropriata valutazione delle seniority che non deve vedere penalizzato il mondo femminile posizionato maggiormente sui livelli medio bassi con particolare riguardo rispetto alle lavoratrici a tempo parziale.

Per invertire la rotta è necessario realizzare anche degli interventi mirati oltre quanto già sopra evidenziato.

Bisogna prevedere un cambio di mentalità da parte dei responsabili che passi attraverso la formazione che l'azienda ha già previsto perché l'autonomia professionale non diminuisce se si è Donna ne se si lavora a tempo parziale.

Occorre incentivare la partecipazione delle lavoratrici part time riconoscendo le ore aggiuntive qualora la formazione richieda la presenza per l'intera giornata.

Su queste riflessioni abbiamo colto la giusta attenzione da parte dell'azienda e della Capogruppo e auspichiamo che a questo primo passo ne seguano altri al fine di arrivare alle pari opportunità.

Milano, 27 ottobre 2016

**Rappresentanze Sindacali in Mediocredito Italiano S.p.A.
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UNISIN - UILCA**