



## INCONTRO ANNUALE - SEMESTRALE

L'incontro del 9 maggio, richiesto dalle RSA, ha visto la partecipazione del Direttore Generale, che ci ha voluto innanzitutto rassicurare sulla ferma volontà di **rilancio di Mediocredito Italiano**, che vuole dimostrare nei fatti più che con le parole. Sono già in corso le selezioni di personale - sia nel Gruppo che sul mercato del lavoro - di candidati giovani con alto potenziale e/o di specialisti crediti con esperienza, che verranno inseriti nelle prossime settimane, per **rafforzare e completare gli organici**. Inoltre il Direttore Generale - tramite le RSA - ha voluto congratularsi con le persone che lavorano presso Mediocredito, esprimendo il proprio **apprezzamento per la professionalità** che stiamo dimostrando ogni giorno di più, recuperando i ritardi e le inefficienze provocate dalla fase perdurante di integrazione e riorganizzazione.

Abbiamo approfittato della presenza del D.G. per porre alla sua attenzione alcune questioni, che riteniamo cruciali per il futuro dell'azienda e delle persone che tuteliamo. Innanzitutto abbiamo cercato di capire come si intende ricostruire un'**identità aziendale** e rafforzare il **senso di appartenenza**, in un'azienda in cui l'integrazione delle diverse provenienze legate ai diversi prodotti finanziati non si è ancora realizzata. E come si intenda **motivare le persone**, in un'azienda che non sembra offrire nessuna prospettiva di carriera e in cui i risultati si raggiungono soltanto grazie ad un complesso **lavoro di squadra**.

Il D.G. ha dichiarato che proprio per queste ragioni la sua attenzione è rivolta all'organizzazione non soltanto del servizio commerciale, ma anche dell'area operativa. Inoltre il D.G. ha sottolineato come in questa fase si siano create le condizioni per **cogliere le opportunità** di cambiare ruolo e fare nuove esperienze professionali. Per quanto riguarda il premio variabile di risultato, il D.G. ha confermato che **il PVR necessita di correttivi**, per renderlo equilibrato ai ruoli e alle funzioni specifiche della nostra struttura aziendale. Inoltre ha dichiarato che molti colleghi hanno dato più di quanto abbiano ricevuto e che si impegnerà per assicurare dei **riconoscimenti nei prossimi mesi**.

Il D.G. - sollecitato dalle nostre domande - ha voluto rassicurare anche sui **destini del leasing** e delle persone che se ne occupano, confermando che i volumi attuali sono superiori del 15% rispetto all'anno scorso. Occorre tuttavia cambiare le condizioni, uniformandole a quelle europee, prezzandolo in maniera adeguata, favorendo i rating alti e concentrandosi sul leasing strumentale.

Abbiamo inoltre evidenziato con fermezza la necessità di **riequilibrare i carichi di lavoro**, resi ancora più disomogenei per le continue riorganizzazioni, evitando che l'attenzione ai risultati degeneri nelle **pressioni commerciali**, che producono effetti patologici sulle persone e minano il clima aziendale, oltre a provocare una controproducente perdita di lucidità, di cui abbiamo avuto chiari esempi.

Il D.G. ha confermato che oggi in MCI i carichi di lavoro sono spesso elevati, perché c'è ancora molto da innovare, soprattutto occorre favorire e incentivare i **processi di digitalizzazione**. Dai numeri del turn over sono evidenti le impennate di fine mese, che ci parlano dell'attenzione ai risultati e delle pressioni al raggiungimento del budget. Al momento non si sono trovate soluzioni strutturali al problema, tuttavia a questo scopo, secondo il D.G., sarebbero state inserite in via sperimentale delle **verifiche intermedie**. Inoltre, in alcune situazioni di emergenza, si è ricorso ad **attività di supporto** di colleghi di altri servizi verso gli uffici in sofferenza. Di certo - ha dichiarato il D.G. - *la persona soddisfatta performa meglio*. Mettere i colleghi nella condizione di fare meglio è quindi una responsabilità, che il D.G. rivendica come propria.

Ultimo tasto dolente, rappresentato al D.G. e reclamato a gran voce dai colleghi, è stato un richiamo alla **diffusione del Lavoro Flessibile su base volontaria**, come strumento di conciliazione vita-lavoro e per mitigare gli effetti devastanti del pendolarismo. L'Azienda ha confermato che ad oggi il 57% del personale ha la possibilità di fruire di questa modalità lavorativa su base volontaria, tuttavia permangono delle **resistenze di alcuni responsabili di struttura**, che l'azienda intende superare, offrendo tutti gli strumenti tecnologici atti a superare le difficoltà operative e organizzative addotte, per arrivare al più presto al 100% di strutture che offrano ai propri collaboratori l'opportunità di lavorare in modalità flessibile.

Salutato il D.G., l'incontro è proseguito con la presentazione dei **dati relativi agli organici** e **sulla situazione del personale femminile**, che abbiamo richiesto per far luce sulle disparità riscontrate in termini di carriera e di salario e che saranno oggetto di analisi e valutazione delle RSA e di un comunicato dedicato.



Ci interessa qui invece evidenziare le altre criticità, che abbiamo condiviso nell'intersindacale del 3 maggio scorso e che abbiamo unitariamente rappresentato ad azienda e capogruppo (in corsivo le risposte ottenute):

- In MCI abbiamo soltanto 3 figure normate (specialisti d'impresa, addetto commerciale, finanza strutturata) occorre identificare le altre **figure professionali** e definire dei **percorsi di carriera**.

*Prendiamo nota della richiesta, pur sapendo che il contratto di 2° livello è in scadenza, perciò sarà difficile avere risposte entro l'anno. Ricordiamo inoltre che ISGS, che pure era prevista nell'accordo sui ruoli professionali, ha tracciato un'unica figura professionale, oggetto di percorsi professionali.*

- Per realizzare i processi di integrazione di provenienze diverse e costruire figure specialistiche, è necessario un **investimento formativo diffuso**, che supporti percorsi professionali e di riqualificazione.

*Concordiamo sui percorsi di crescita interni, e ci impegniamo a dare opportunità ai colleghi. Tuttavia dai colloqui in corso emergono resistenze a mettersi in gioco. Per il 2017 abbiamo in programma un'iniziativa analoga all'Accademy, che interesserà soprattutto i nuovi arrivi e i Responsabili. Altrettanto importante è tuttavia la formazione sul campo: sono in corso training on the job per il servizio Concessioni.*

- Per quanto riguarda il progetto pilota del proattivo, vorremmo capire gli esiti della sperimentazione e rinnoviamo la richiesta del **riconoscimento della trasferta**, a fronte dell'assegnazione temporanea formalizzata ai colleghi coinvolti, così come previsto dalla normativa vigente.

*Sulla sperimentazione siamo in ritardo, in quanto l'analisi dei processi non è purtroppo ancora completata. Sulla questione normativa invece abbiamo un'interpretazione diversa: l'accordo sulla mobilità considera Assago come facente parte del comune di Milano e infatti esclude l'indennità di trasferimento, lo stesso ragionamento vale per la trasferta. Su questo punto le posizioni tra le parti restano quindi distanti.*

- **Agevolato, quali prospettive** nel futuro prossimo ed in vista della scadenza legislativa del 2020?

*La Banca dei Territori ci ha chiesto di accentrare l'attività di agevolato sui libri di MCI, mentre l'attività operativa verrà svolta sui territori nelle filiali di Roma, Bari e Napoli. Confermiamo che la quota di agevolato relativa alla legge 488 è in via di esaurimento, tuttavia l'agevolato che lavora su ricerca e sviluppo è in espansione e andrà valorizzato.*

- **Logistica**: Abbiamo preteso di sapere la destinazione lavorativa dei colleghi della Sede. Sull'unità produttiva di Assago, abbiamo evidenziato vari interventi di **adeguamento strutturale**, formulando la richiesta di incontro dedicato, da effettuare nel mese in corso con RLS e RSA territoriali. Abbiamo rappresentato i problemi di **mobilità della filiale di Bologna**, chiedendo l'istituzione di una navetta e dei parcheggi perché tutte le soste sono a pagamento, oltre a convenzioni con le mense. Abbiamo sollevato i problemi di fruizione dei **buoni pasto per i colleghi del mezzogiorno**, che occorre dotare di ticket diversificati come avviene in ISP.

*La destinazione della Sede di Milano è confermata in Porta Romana e riguarderà tutto il personale presente nella sede attuale, anche se non è nota la data del trasferimento. Assago resta una delle strutture più problematiche del territorio: riconosciamo che nonostante le tante migliorie, non abbiamo ancora risolto tutte le problematiche. Per farlo possiamo senz'altro organizzare dei sopralluoghi congiunti con RSA e RLS, Direzione Immobili e funzioni di Tutela Aziendale. Per la Mensa possiamo lanciare degli "alert" per avviare i controlli di qualità. Per quanto riguarda le criticità evidenziate su Bologna, Roma, Napoli e Bari, prendiamo in carico tutte le richieste, faremo le segnalazioni alle funzioni competenti, per ricercare delle soluzioni.*

Concludiamo il comunicato con **3 richiami all'azienda**, che abbiamo presentato nel corso dell'incontro e che sono rimasti senza risposta, per distrazione voluta o inconsapevole:

- il rispetto della non fungibilità tra Aree Professionali e Quadri Direttivi, differenziando funzioni e ruoli;
- il riconoscimento della disponibilità dei colleghi, che hanno dato il consenso al proprio trasferimento;
- l'attenzione alla responsabilità in solido verso i lavoratori in appalto, riaffermata dalla legge vigente, da esercitare chiedendo ai fornitori garanzie sul rispetto delle condizioni contrattuali e normative.

Il confronto si è svolto in un clima di rispetto reciproco, confidiamo che le azioni siano coerenti.

11.5.2017