



## **INCONTRO TRIMESTRALE FARSA E "SVOLTE" PERICOLOSE: BEN PIU' DI UNA PERPLESSITA'...**

Giovedì 18 settembre u.s. si è svolto l'incontro trimestrale tra le R.S.A. di Banca Monte Parma e la delegazione aziendale ISP/Banca Monte Parma, con la presenza della Direzione di Banca Monte Parma, della Direzione Regionale del Personale e della Direzione Centrale Relazioni Industriali di ISP.

### **SEMESTRALE DI BILANCIO 2014**

In avvio della riunione ha partecipato anche il D.G. Bossina, che ha illustrato i dati della semestrale di bilancio 2014 che evidenziano un trend ampiamente positivo dell'andamento aziendale, con una buona crescita di tutte le voci di ricavo, la riduzione degli oneri operativi e una diminuzione delle rettifiche su crediti; tutto ciò ha determinato un miglioramento pari al 90% del risultato netto del primo semestre 2014, rispetto al 2013.

**<Un andamento del quale va reso merito, come abbiamo puntualmente (e nuovamente) ribadito al D.G. ed agli altri presenti, innanzitutto all'impegno, alla professionalità e alla serietà delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno sempre avuto e continuano ad avere un ruolo fondamentale nel mantenimento del rapporto di fiducia con la clientela e per il raggiungimento dei risultati; è sulla potenzialità e sulla capacità dei dipendenti che l'Azienda ed il Gruppo hanno il dovere di investire, garantendo la (giusta) valorizzazione a tutto il Personale. Nella sua panoramica, il D.G. non ha fatto il minimo cenno alla imminente massiccia trasformazione delle filiali attuali in filiali "100x100 commerciale", alla chiusura di 5 sportelli, all'assenza di "Filiali semplici", né ha prefigurato alcuno degli indirizzi di tali decisioni. >**

### **NUOVI PROGETTI di GRUPPO INTESA SANPAOLO**

La delegazione aziendale ha fornito alcune informazioni relative ai nuovi progetti di Gruppo in fase di introduzione/implementazione:

#### **Nuovo Modello di filiale**

Verrà introdotto nei prossimi mesi il nuovo modello di filiale, per il quale sono attualmente in corso alcuni test nelle aree di Milano e Torino; l'obiettivo dichiarato è quello di ridurre le attività transazionali e di aumentare quelle rivolte alla clientela, potenziando l'attività commerciale.

A regime ci saranno **4 tipologie di filiali**:

- **Filiale completa** (filiali di dimensione medio grandi, che svolgeranno tutte le attività per l'intero arco dell'orario standard, con completa operatività transazionale, nelle quali verranno installate anche postazioni di cassa self-assistite)
- **Filiale semplice** (filiali che effettuano l'orario di cassa 8,25/13,00 e che, nel pomeriggio, effettuano solamente attività di consulenza).
- **Filiale 100 x 100 commerciale** (filiali che non hanno operatività transazionale e che effettuano solamente servizio di consulenza).

Nel frattempo, tutti i Direttori di Filiale che hanno maturato i requisiti per l'iscrizione all'Albo dei Promotori Finanziari sono stati contattati dall'azienda per la comunicazione della relativa certificazione e dell'iscrizione all'Albo, che sarà effettuata a carico dell'azienda, sia come iscrizione che come tassa annuale.

In data 24 settembre è stato comunicato che, relativamente a Banca Monte Parma:

- sono state individuate le seguenti **filiali di tipo "100x100 commerciale"** che, dal 10 novembre 2014, saranno esclusivamente "punti di consulenza": **PARMA 6, PARMA 7, PARMA 8, PARMA 9, PARMA 11, PARMA 13.**
- in data 6 dicembre 2014, verranno chiusi i seguenti sportelli: **PONTE TARO, PIACENZA SPORTELLO VIA MANFREDI, COLLECCHIO 1, MONTECCHIO EMILIA, LESIGNANO DE' BAGNI.**
- **NESSUNA** "Filiale semplice".

**<Finora, nessuna comunicazione aziendale rispetto alla strategia da attuare nei confronti della clientela interessata dalla chiusura delle filiali e dai ridimensionamenti operativi che comportano, senza dubbio, una penalizzazione del servizio offerto, un ulteriore elemento di criticità che si aggiunge a quelli già vissuti negli ultimi anni, che potrebbe determinare ripercussioni negative nella relazione con i clienti.**

**Rimandare le risposte ad un momento successivo, omettere importanti informazioni sulle questioni in discussione, fornire risposte incomplete, tentare di evitare il confronto con le R.S.A.; questo è quanto abbiamo riscontrato nell'atteggiamento aziendale.**

**Abbiamo espresso forti perplessità sia sulla modalità di comunicazione che sui contenuti della stessa, per gli effetti negativi che potrebbero determinarsi per i dipendenti di Banca Monte dal sommarsi degli aspetti di integrazione in ISP con la riorganizzazione in corso nel Gruppo; certamente, il "nuovo modello" è finalizzato ad un maggior sfruttamento della prestazione lavorativa e all'instaurarsi di ulteriori elementi di pressione commerciale che potrebbe incidere negativamente sui colleghi e sul clima delle Filiali.>**

- **Filiale imprese:** il nuovo modello prevede che la segmentazione della clientela (imprese e small business "core") venga effettuata in base alla complessità (esigenze e crescita attesa) della relazione con il cliente e non, come avviene ora, in base al livello del fatturato; ciò comporterà la ri-portafogliazione della clientela da parte della Direzione Regionale (entro ottobre p.v.), con conseguente spostamento di clientela "small business" dalle filiali retail alle filiali imprese e l'accorpamento di alcune filiali e distaccamenti.

Nelle filiali Imprese i sottosegmenti di clientela saranno 3: "Clientela Imprese TOP", "Clientela Imprese Ordinarie", "Clientela Piccole Imprese".

Nelle filiali Retail verrà gestita la rimanente clientela "small business" denominata "Microbusiness".

Il Gestore Imprese, resta la figura centrale nella relazione con il cliente e verrà supportata da 5 figure specialistiche con un ruolo prevalentemente commerciale: specialista estero, specialista transaction- banking, specialista finanza d'impresa, specialista Banca Imi e specialista capital market; tutte le figure coinvolte saranno interessate da un processo formativo. Il nuovo modello verrà attivato il 19 gennaio 2015.

**<Riteniamo che il quadro che ci è stato fornito sia del tutto insufficiente e sprovvisto di quegli elementi che sono determinanti per poter valutare gli effetti delle iniziative aziendali ed il reale impatto su colleghe e colleghi, che comunque ci saranno e potrebbero essere rilevanti, in particolar modo riguardo a ruoli, interventi formativi e condizioni di lavoro. Le immediate richieste di chiarimento e approfondimento da parte delle R.S.A., hanno ricevuto risposte sostanzialmente evasive.**

**La parte aziendale non ha voluto fornire indicazioni in merito alle prospettive professionali ed alla collocazione di quelle colleghe e colleghi che saranno interessati dalla chiusura delle filiali e dalla riduzione delle attività operative in quelle filiali che verranno dedicate al "commerciale", non ha chiarito come intenda ri-calibrare gli aspetti organizzativi nelle filiali che verranno ristrutturate e quale sia il nuovo dimensionamento degli organici delle stesse, quali siano i contenuti professionali delle nuove figure e quali siano gli obiettivi e i contenuti dell'iniziativa di certificazione dei Direttori di Filiale per la loro iscrizione nell'albo dei promotori finanziari.**

**Occorrerà, quindi, da parte nostra, un impegno eccezionale di approfondimento e controllo riguardo all'immediata verifica delle conseguenze delle decisioni aziendali, in modo tale da poterle rappresentare, tempestivamente, alla parte aziendale per avviare un confronto finalizzato a trovare adeguate soluzioni e a garantire la piena tutela di colleghe e colleghi.>**

#### **Nuova modalità di gestione mutui**

Vengono riviste le procedure "di inserimento" dei mutui (ai privati) nel circuito aziendale.

Il Gestore, unico titolare della relazione con il cliente, può far partire la pratica solo quando la documentazione è completa, inserendo tutti i dati ed i documenti on-line (con attivazione automatica della perizia), per la verifica e la delibera da parte della Direzione Crediti Regionale.

Vi saranno filiali "autonome" presso le quali verrà effettuata l'istruttoria e filiali "non autonome" per le quali l'istruttoria verrà effettuata dalla Struttura di Direzione Regionale. L'estensione di questo modello a tutte le aree è previsto a breve termine.

## **ORARIO DI LAVORO DI GRUPPO**

### **Adeguamento orari di lavoro e di sportello**

Dal 1.12.2014 verranno adeguati gli orari, in Banca Monte, agli standard del Gruppo ISP, sia rispetto all'orario di lavoro dei dipendenti (che diventerà 8,25 – 16,55 con pausa di 1 ora, 13.40 – 14.40) sia rispetto all'orario di sportello delle filiali (8,30-13,30 e 14,45-16,15); sarà quindi necessario adeguare al nuovo orario, in accordo con le/gli interessati che verranno appositamente contattati, anche gli orari individuali Part time.

Nei prossimi mesi verranno, inoltre, individuati uno o più sportelli, di rilevanti dimensioni, da organizzare con gli orari "estesi"; al momento attuale non è stata fornita alcuna ulteriore informazione in proposito (se ne parlerà nel prossimo incontro).

### **Introduzione del badge per le timbrature**

Dal 1.11.2014 verrà introdotto il badge per le "timbrature" in tutte le unità produttive, con applicazione della normativa relativa alle "Regole in materia di orario di lavoro" utilizzate in tutto il Gruppo (per ogni uscita dai locali aziendali è prevista la timbratura).

La rilevazione delle entrate e delle uscite attraverso il badge non darà luogo ad alcuna attribuzione automatica di lavoro straordinario/aggiuntivo che necessita dell'autorizzazione dell'Ufficio Personale (da richiedersi preventivamente da parte del Responsabile della Filiale/Ufficio che devono, inoltre, a detta della Direzione del Personale, far sì che siano rispettati gli orari previsti per le Aree Professionali e che i Quadri Direttivi possano recuperare in "autogestione" l'orario aggiuntivo); invece, in caso di eventuali ritardi sarà necessario procedere al recupero (in giornata e comunque non oltre un termine fissato, nel mese di riferimento) per evitare di vedersi addebitato sul cedolino paga il ritardo non recuperato.

### **Flessibilità degli orari**

Tutte le flessibilità individuali dell'orario, attualmente accordate, saranno sottoposte a verifica di compatibilità rispetto al nuovo orario di lavoro ed agli organici delle filiali che deriveranno dal nuovo modello di filiale (le/gli interessati verranno contattati).

### **Banca ore e Lavoro straordinario**

Verrà attivata la modalità per consentire anche ai dipendenti di Banca Monte di accantonare fino a 100 ore di Banca ore (scelta a opzione del dipendente). L'azienda ha ribadito che il Lavoro Straordinario deve essere preventivamente autorizzato (su richiesta del responsabile di filiale/ufficio) e da riferirsi solo a casi di assoluta necessità e urgenza; in questi casi l'azienda fornisce l'autorizzazione e il lavoratore può proseguire la sua attività fuori dall'orario con specifica retribuzione / recupero, in tutti gli altri casi il lavoratore deve terminare la propria attività lavorativa e deve uscire dai locali della banca rispettando il termine dell'orario di lavoro.

Anche le riunioni di lavoro devono svolgersi in orario di lavoro e, sempre a detta della Direzione del Personale, **NON POSSONO TENERSI NELLA PAUSA PRANZO.**

*<Continua la “manfrina”, da parte aziendale, sulla questione del rispetto degli orari di lavoro e della corretta attribuzione del lavoro straordinario. Sono di palese evidenza le carenze di organico e le disfunzioni organizzative che, fino ad ora, hanno caratterizzato la gestione della banca e determinato flussi a catena di colleghe e colleghi, da una filiale all'altra, per garantire l'apertura delle unità produttive e una diffusa presenza di personale al lavoro fuori dagli orari (mentre le ore di straordinario pagate nei primi 6 mesi del 2014 ammontano a poco più di 60 ore per tutta la banca !!!).*

*L'azienda è perfettamente al corrente di tutto ciò, così come delle riunioni (che anche lei stessa organizza) che si tengono fuori dagli orari di lavoro (e nelle pause pranzo). L'Azienda è tenuta a garantire il corretto rispetto degli orari; se l'azienda attribuisce il lavoro non retribuito ad “eccesso di senso di responsabilità”, o “ritardo nell'uscita quando fuori piove...” saremo costretti ad intervenire con ancor maggior decisione, visto che non siamo più nelle condizioni dell'emergenza... ma la Direzione del Personale non sembra volerne prendere atto. Nello stesso tempo ribadiamo l'invito a tutte le colleghe e colleghi a non fermarsi nei locali della banca fuori dagli orari di lavoro senza la prevista autorizzazione, considerato che solo in tal caso la presenza extra orario è consentita (con relative coperture assicurative). A maggior ragione, considerando che verrà introdotto il badge che, così regolamentato, rappresenta uno strumento di controllo a “senso unico” a tutto vantaggio dell'azienda; la presenza oltre l'orario potrebbe anzi essere utilizzata a nostro danno, alla stregua di una “mancanza”.>*

## **ATTUAZIONE dell' “ACCORDO di ARMONIZZAZIONE” LUGLIO 2014**

Tutte le policy aziendali sono state adeguate all'accordo di armonizzazione di luglio 2014. Inoltre, l'azienda ci ha comunicato quanto segue:

- **INQUADRAMENTO DIRETTORI DI FILIALE:** gli Inquadramenti verranno adeguati a partire dal cedolino di settembre 2014, con decorrenza pari a 5 mesi successivi dall'attribuzione dell'incarico, a partire dal 1.1.2014;
- **INDENNITA' DI DIREZIONE FILIALE:** verranno riconosciute a partire dal cedolino di ottobre p.v. (o al più tardi a novembre p.v.) con riconoscimento degli arretrati a partire dal 1.1.2014.
- **ASSEGNI A.P. PER INDENNITA' EX ART. 6 CIA:** pagamento arretrati + allineamento nel cedolino di settembre 2014;
- **PREMI DI FEDELTA'** maturati al 04/2014: già riconosciuti nel cedolino del mese di agosto 2014;
- **INDENNITA' e PROCEDURE DI MOBILITA' E PENDOLARISMO:** già attivate;
- **DOMANDE DI TRASFERIMENTO IN ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO:** non sono state ancora inserite e, per chi avesse fatto domanda prima del 31.12.2013, è necessario ripresentarla utilizzando l'apposita modulistica.

## **PART TIME**

Dopo l'illustrazione dei dati relativi agli organici (n. 495 dipendenti al 30 giugno 2014) si è passati alla disanima di quelli relativi al Part Time (n. 45 Part time) che rappresentano una percentuale pari al 9,1% dell'organico complessivo.

La parte aziendale ci ha confermato che le vecchie richieste di Part time, attualmente giacenti, rimangono registrate in procedura senza dover effettuare alcun ulteriore inserimento, per far sì che venga mantenuta la data di richiesta in ordine cronologico; per le nuove, invece, è necessario procedere ad inoltrare nuova richiesta utilizzando l'apposita modulistica.

**<Abbiamo nuovamente sollecitato l'azienda a procedere all'accoglimento delle domande giacenti (oltre 70), per dare soddisfazione alle numerose richieste da anni in attesa. Riteniamo che le concessioni debbano tenere conto anche dei tempi di attesa, seguendo un criterio di equità e correttezza in tal senso.>**

Per rinnovare i part-time a tempo determinato, con scadenza a fine anno, è necessario richiedere la proroga utilizzando l'apposita procedura; le richieste di proroga verranno valutate dall'azienda nei prossimi mesi.

E' inoltre possibile, per chi è già in Part time, richiedere la rimodulazione del proprio orario di lavoro (che l'azienda è tenuta ad accogliere) utilizzando l'apposito modulo, in modo tale da prevedere una piccola pausa (15 o 30 minuti, con specifiche modalità definite dagli accordi di Gruppo) per ottenere l'attribuzione del ticket pasto di € 5,16, come per i rapporti di lavoro a “tempo pieno”.

**AL TERMINE DELL'INCONTRO LA DELEGAZIONE DATORIALE HA COMUNICATO CHE, AL MOMENTO, NON E' PREVISTA ALCUNA INTEGRAZIONE TRA LE STRUTTURE AZIENDALI DI BANCA MONTE PARMA E CARISBO E CHE LE STESSE, CON LE RELATIVE RETI, RIMARRANNO SEPARATE; FINO A GENNAIO 2015 NON SONO PREVISTE DIVERSE COMUNICAZIONI IN MERITO E NEPPURE EVENTUALI NUOVE OPERAZIONI SOCIETARIE CHE POSSANO RIGUARDARE BANCA MONTE PARMA.**

Parma, 25 settembre 2014

R.S.A. FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA Banca Monte Parma