



CASSA DEI RISPARMI DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA
Coordinamento RR.SS.AA.

INCONTRO SEMESTRALE

In data 23 giugno si è svolto, tra le scriventi OO.SS. e l'Azienda, il previsto Incontro Semestrale di Cariromagna. Per la delegazione aziendale erano presenti rag. Vero Ravaioli dell'Ufficio Personale e per la Capogruppo dott. Elena Zecchi e dott. Amedeo Di Vincenzo dell'Ufficio Relazioni Sindacali, dott. Mario Calini del Servizio Sicurezza.

L'Azienda ha provveduto a fornirci i dati complessivi dell'Area, come da accordo sulle Relazioni Industriali. **I dati fanno riferimento al 31 dicembre 2008.**

ORGANICI

	DIR	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOTALE	8	90	170	359	348	8	983
Uomini	8	69	113	174	98	8	470
Donne	0	21	57	185	250	0	513

L'organico considerato è quello effettivo, composto dai dipendenti in servizio, da distaccati da altre Società e dalle assegnazioni temporanee.

Nel 2009 sono stati assunti con contratto a tempo determinato 38 persone in sostituzione di 45 colleghe in maternità e 17 persone per la stagionalità ed in parziale sostituzione del personale assente per aspettativa estiva (71 colleghe/i) e quello inviato presso altre Aree in sostegno alle migration.

Continuiamo a denunciare la cronica carenza di organici, che si è ulteriormente aggravata dopo i vari pensionamenti e uscite con il Fondo di solidarietà, che mettono in grossa difficoltà le Filiali specialmente quelle di più ridotte dimensioni.

CONTRATTI PART TIME

Nell'Area le colleghe/i con contratto a part time sono 102, pari al 10% dell'organico (ben al di sotto della soglia del 20% prevista dall'accordo di armonizzazione del 20/12/2007), e 34 le domande in attesa di accoglimento (diminuite a 27 al 31/05/2009).

Considerando l'urgenza delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, generalmente riferite a lavoratrici madri con figli di piccola età, abbiamo sollecitato l'accoglimento delle domande in sospeso. I trasferimenti e la riorganizzazione delle Filiali devono essere effettuati tenendo conto delle domande ancora inevase.

La normativa prevede la durata semestrale dei contratti part time per rispondere ad esigenze straordinarie e temporanee del richiedente e non a sperimentare l'impatto sull'organizzazione aziendale, quindi riteniamo che la carenza di organico deve trovare altre soluzioni.

La Delegazione Aziendale ha assicurato la massima disponibilità nell'accoglimento delle richieste di part time ed ha precisato che le concessioni per 6 mesi sono transitorie per trovare le adeguate soluzioni organizzative per trasformarli successivamente a 3 anni.

TRASFERIMENTI

All'interno dell'Area nel 2008 ci sono stati 342 trasferimenti di cui 14 su richiesta. Su nostra richiesta l'Azienda ha precisato che le richieste volontarie di trasferimento all'interno della stessa zona non vengono trattate come trasferimenti e quindi non entrano nelle graduatorie (previste dall'accordo sulla mobilità e già attive), ma verranno comunque tenute in considerazione per l'eventuale favorevole valutazione.

PROMOZIONI

Nel 2008 sono stati effettuati i seguenti avanzamenti di carriera:

QD4/QD3	9 di cui 3 donne
QD2/QD1	17 di cui 6 donne
Aree Prof. 3/4 liv	35 di cui 16 donne
Aree Prof. 1/2 liv	20 di cui 16 donne

FORMAZIONE

In corsi di formazione sono stati coinvolti i seguenti colleghi:
913 persone per un totale di 9.120 giornate

FERIE / EX FESTIVITA' / STRAORDINARIO

Nel 2008 non sono state godute:

- 10.256 giorni di ferie (pari al 34% di quelle maturate nell'anno in corso e arretrate dell'anno precedente)
- 521 giorni di ex festività (pari al 18% di quelle maturate)

Anche in riferimento a questi dati abbiamo ulteriormente sottolineato la carenza di organici soprattutto nelle piccole filiali dove c'è maggiore difficoltà nelle sostituzioni dei colleghi assenti per ferie.

Sono state effettuate 16.135 ore di straordinario pari a 22,6 ore medie pro capite.

UTILIZZO BANCA ORE / PROCEDURA INTESAP

Ore residue anno 2007	Ore maturate nel 2008	Totale ore
28.138	21.586	49724

di cui godute: 18.853 (38%), non godute 30.871 (62%).

A tal proposito vi rammentiamo che in base al vigente CCNL, il recupero delle ore accantonate in Banca Ore deve avvenire entro 24 mesi dall'effettuazione della prestazione straordinaria; trascorso tale termine nei 6 mesi successivi, l'Azienda in accordo con il lavoratore, fisserà il recupero delle ore non fruite che dovranno comunque essere effettuate complessivamente entro 30 mesi.

Abbiamo segnalato all'Azienda che la procedura INTESAP dopo 30 mesi automaticamente cancella senza preavviso le Banca Ore in scadenza, quindi inibisce la possibilità di poterne fruire oltre tale termine. Abbiamo chiesto all'Azienda di attenersi agli adempimenti contrattuali avvisando i lavoratori delle Ore in scadenza per fissarne la fruizione, come peraltro fa con le ferie arretrate.

Suggeriamo comunque ai colleghi di controllare la scadenza delle Banca Ore nella procedura INTESAP.

Abbiamo avuto segnalazioni di sistemazione effettuate nella procedura INTESAP, probabilmente a livello centrale, su ferie e Banca ore a distanza di molto tempo senza che i colleghi vengano avvisati di tali correzioni. Tali variazioni, anche se effettuate correttamente, creano disorientamento nei colleghi che si vedono cancellate ferie e Banca ore, pertanto chiediamo che suddette modifiche vengano comunicate agli interessati a mezzo mail.

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Ad oggi in Carimagna abbiamo 125 Punti Operativi di cui:
107 Filiali Retail, 9 Sportelli staccati, 4 Filiali Imprese (Forlì-Cesena-Ravenna-Rimini), 3 Team staccati imprese, 1 Private Banking (a settembre avverrà la cessione del ramo d'Azienda a Intesa PVT), 1 Ufficio Tesoreria.

NUOVO MODELLO DI FILIALE

Nell'applicazione del Nuovo Modello di Filiale, si verificano delle difficoltà operative ed organizzative determinate dalla applicazione delle abilitazioni delle figure professionali e dalla impossibilità di sostituzione dei colleghi assenti per la diversità dei ruoli (gestore famiglia/assistente alla clientela).

In particolare, nella nostra realtà formata per lo più da piccole Filiali, si verifica che assistenti alla clientela siano stati abilitati per fare operazioni tipiche del gestore, senza avere ne' la preparazione/formazione adeguata, ne' il percorso professionale ne' il sistema incentivante del gestore. Mentre ai gestori, in assenza del cassiere, viene chiesto di aprire cassa senza che abbiano la minima preparazione teorica (ricordiamo l'importanza della legge sull'antiriciclaggio, che prevede sanzioni pecuniarie e penali).

Riteniamo opportuno e chiediamo fermamente una definizione delle mansioni dei gestori famiglia e degli assistenti alla clientela, e che vengano presi provvedimenti per potenziare gli organici delle Filiali più piccole.

PRESSIONI COMMERCIALI e "SVILUPPO SOSTENIBILE"

Abbiamo segnalato il proseguimento delle continue pressioni commerciali esercitate sui colleghi, senza ricevere risposta in merito.

Ma quando vengono fissati i budget l'Azienda considera le attuali condizioni lavorative dei colleghi?

Nei precedenti incontri la Delegazione Aziendale aveva precisato la volontà di continuare a condurre l'attività di pianificazione commerciale in linea con i principi e le note contenute nel Verbale di accordo in materia di "sviluppo sostenibile" della Capogruppo del 5/4/2006, considerando le pressioni commerciali dannose al lavoro dei colleghi e all'attività di sviluppo della Banca stessa, impegnandosi ad intervenire ogni qual volta venissero segnalati comportamenti che vanno oltre la normale organizzazione del lavoro.

Ricordiamo che il monitoraggio può configurarsi come "controllo a distanza" (che costituisce reato) e che assegnare budget individuali alle Aree professionali è vietato.

Chiediamo una pronta e tangibile inversione di tendenza e invitiamo i colleghi a comunicare alle OO.SS. i comportamenti vessatori di qualunque natura da parte di Responsabili di filiale o di Capi mercato.

SICUREZZA

Gli eventi criminosi nelle Filiali del Gruppo della nostra regione:

Province	n. rapine 2006	n. rapine 2007	n. rapine 2008
Forlì-Cesena	0	1	0
Ravenna	4	1	0
Rimini	3	3	3

Abbiamo nuovamente denunciato, come in tutti i precedenti incontri, la criticità della zona del riminese.

Al momento la nostra Area non verrà interessata dalle due nuove iniziative sulla sicurezza attivate in via sperimentale in 50 Filiali del Gruppo. Ve le riassumiamo:

- S.C.I.F. (Stewart Controllo Ingresso Filiali) è un servizio di guardia in divisa disarmata effettuato da "operatori di sicurezza" con formazione e competenza specifica in materia, che dovrebbero occuparsi di tutto quello che riguarda la sicurezza: gestione bussole ed ingresso, monitoraggio utenti, ispezione locali etc. Le Filiali considerate ad

alto rischio sarebbero comunque escluse dall'innovazione e manterrebbero gli attuali sistema di sicurezza.

- G.S.S. (Global Security Sistem) si tratta di un sistema di controllo ed elaborazione dei vari apparati di sicurezza presenti collegato ad una centrale operativa di vigilanza a distanza tramite maxischermo all'interno della Filiale che renderà visibile, a colleghi e clientela, la c.d. Guardia Virtuale. Tale Guardia tramite collegamento elettronico gestirà a distanza, in caso di necessità, i sistemi di sicurezza e di gestione del contante manlevando il Personale della Filiale.

A maggio sono stati effettuati corsi sulla sicurezza ai quali hanno partecipato i Responsabili di Filiale.

In seguito alle informazioni ricevute direttamente o dal ritorno dei questionari, compilati dai colleghi, che avevamo inviato alle Filiali nel mese di maggio, stiamo inoltrando all'Azienda l'elenco delle segnalazioni e delle verifiche da effettuare in materia di sicurezza (uscite di emergenza, barriere architettoniche, adeguatezza sistemi antirapina etc).

Raccomandiamo ai colleghi di non effettuare il carico degli apparecchi ATM, situati nei locali di affluenza al pubblico, durante le ore di apertura.

CONDIZIONI IGENICO AMBIENTALI

Anche quest'anno il caldo ha trovato l'Azienda impreparata ed intempestiva in alcune Filiali alle prese con problemi strutturali e/o vecchi e soprattutto già noti.

Dopo il verificarsi dei casi di malfunzionamento degli impianti di riscaldamento e condizionamento con grossi disagi sia per i colleghi sia per i clienti, abbiamo richiesto una maggiore attenzione nella gestione e nella scelta delle ditte appaltatrici incaricate alla manutenzione degli impianti e un maggiore controllo sull'operato di queste ultime, soprattutto in relazione ai lunghi tempi di intervento e sistemazione dei guasti.

Abbiamo, inoltre, nuovamente segnalato le cattive condizioni igieniche in alcune Filiali dovute alla carenza delle pulizie da parte della Impresa Appaltatrice a causa delle poche ore dedicate a tale servizio.

La Delegazione Aziendale ci ha informato dell'impegno del Gruppo a risolvere tale problematica con nuovi contratti e con un incremento di investimenti, e sollecita le Filiali a segnalare i casi di scarsa pulizia per l'invio di un Tecnico Immobiliare per la relativa verifica e intervento.

ACCENTRAMENTO LAVORO AL POLO DI BACK OFFICE

Attualmente il Polo con un organico di circa 40 colleghe/i concentra il lavoro dell'attività estero di tutta la Rete, dell'attività Italia delle Filiali ex-Intesa (per le Filiali Carimagna attualmente solo le Filiali di Forlì Corso Repubblica e Zona Industriale), della Tesoreria.

E' previsto gradualmente l'accentramento delle lavorazioni Italia delle altre Filiali.

L'Ufficio Personale si è dimostrato attento alle problematiche sulla sicurezza chiedendo un elenco di tutte le criticità da noi riscontrate e assicurando un pronto intervento.

Pur apprezzando la disponibilità dimostrata sul tema della sicurezza e sulle condizioni igienico-ambientali, restano ancora senza risposta le principali problematiche, soprattutto in merito alla organizzazione lavorativa, in particolare delle piccole Filiali, alla cronica carenza di organici e alle eccessive pressioni commerciali.

Pertanto le OO.SS. non completamente soddisfatte dell'incontro ritengono di proseguire il percorso intrapreso con i colleghi per determinare le relative iniziative.