



“INFORMATIVA – INCONTRO CON L’AZIENDA”

Il 4 marzo scorso, a due mesi dalla nostra richiesta, si è svolto a Parma l’incontro conseguente all’apertura del “semestrale” del 2 dicembre 2008.

L’azienda era rappresentata dai dott. Santini, Vozza e Tura dell’ufficio Relazioni Sindacali, dai dott. Buzzi e De Nicola dell’ufficio Gestione del Personale rispettivamente di DSI e DSO.

ORGANICI

Il dott. Buzzi ha illustrato il consuntivo delle attività del 2008 di DSI (progetti Everest, Mimosa, cessione Cariparma) che hanno visto l’impegno di 26 week end lavorativi a cui hanno partecipato 127 risorse pari al 70% dell’organico.

Per il 2009 sono preventivati, in funzione del progetto K2, 49 eventi a vario titolo **distribuiti su 26 week end lavorativi**. Ci è stata fornita assicurazione che tutto avverrà nel rispetto dell’accordo del 3 agosto 2005, come peraltro avvenuto nel 2008 del quale, comunque, **non ci sono stati forniti dati certificati come previsto dall’accordo sopra citato**.

L’organico consta di 181 risorse, di cui 7 aderenti al fondo esuberi, e **per il 2009 l’azienda ha confermato i numeri attuali assicurando conseguentemente il perimetro delle attività**.

Al 31 gennaio l’organico in DSO è costituito da 516 risorse al lordo delle 11 adesioni al fondo esuberi (463 tempi indeterminati – 52 tempi determinati – 1 contratto di inserimento), di cui 236 in SSO Finanza, 176 nel SSO Sistemi di Pagamento, 104 nel Payments Service.

I part time del Polo di Parma ammontano a 123 contratti, il 23% del totale degli organici. **Consci del fatto che questa percentuale è ben oltre a quanto determinato dagli accordi di armonizzazione, abbiamo raccomandato l’utilizzo di un criterio di disponibilità e collaborazione improntato al buon senso al fine di accogliere le domande a tutt’oggi giacenti e l’opportuna valutazione delle specifiche motivazioni**.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario è ancora irrisolto il problema della comunicazione puntuale alle OOSS, come previsto dal CCNL, e come da impegno preso dall’azienda in sede di conciliazione in ABI il 6 giugno scorso.

Da una nostra verifica **ci risulta comunque un monte ore di lavoro straordinario molto elevato**.

Questo dato, comunque significativo, associato a quello ben più rilevante che gli organici del Polo di Parma sono composti ormai da un 12% di contratti a tempo determinato, ci ha portato a rassegnare all’azienda alcune considerazioni in merito.

Ormai da anni, possiamo dire dalla prima fusione del 2001, **le assunzioni a tempo determinato sono sempre state per la DSO di Parma assolutamente funzionali alle diverse attività, non solo nelle varie fasi di “migration” e riorganizzazione, ma anche per lo svolgimento dell’attività ordinaria. Tanto è vero che alcuni servizi ormai sono gestiti “in toto”, con valida professionalità e competenza, da questi colleghi**. Da un punto di vista organizzativo si è quindi trattato di ovviare, anche attraverso il massiccio utilizzo del lavoro straordinario, ad una **endemica carenza di personale, sempre denunciata dalle OOSS**, in conseguenza anche della progressiva ma ormai significativa diminuzione del personale in seguito all’adesione di tanti colleghi al fondo esuberi ed alle sinergie da costi che ha coinvolto le Direzioni Centrali.

Come dicevamo il 12% è un dato eclatante, quindi riteniamo indispensabile che si debba aprire localmente **un confronto serio e concreto sulla struttura degli organici in funzione delle numerose attività migrate al Polo di Parma. Proprio perchè giudichiamo i contratti a tempo determinato sostanzialmente strutturali, riteniamo che proprio da questi colleghi si debba iniziare ad impostare una verifica**.

ORARIO DI LAVORO

Per quanto concerne l'orario di lavoro e la flessibilità in dicembre avevamo già denunciato all'azienda tutte le problematiche che le modifiche di ottobre alla procedura SAP avevano causato, sia dal punto di vista normativo sia da quello applicativo. A ciò si aggiunga, per alcuni colleghi, l'addebito ingiustificato nella busta di febbraio di "mancate prestazioni" pur in presenza di capienza nel serbatoio della "Banca Ore" e "ROL".

Ormai a distanza di mesi, l'Azienda si è presentata senza alcuna risposta concreta in merito. A giustificazione il fatto che il nuovo Capo Team della delegazione aziendale, dott. Giulio Santini, deve ancora prendere visione della materia e delle problematiche. **Riteniamo la motivazione inconsistente ed elusiva delle problematiche denunciate ed irriverente e irrispettoso nei confronti di tutti quei colleghi che all'improvviso si sono visti stravolgere in modo immotivato e del tutto discrezionale la loro quotidianità lavorativa e familiare.** Tre mesi di tempo sono stati più che sufficienti per le opportune valutazioni, per contro, se entro la fine del mese non avremo risposte, valuteremo la possibilità di chiedere pareri legali in merito, valutando poi atteggiamenti conseguenti.

SOCIETA' CONSORTILE

Per quanto riguarda i recentissimi sviluppi sulla questione abbiamo atteso l'informativa ufficiale dell'azienda dell'11 marzo e vi rimandiamo al comunicato odierno delle Delegazioni Trattanti. Va comunque detto che nell'occasione, quindi non più di sei giorni fa, l'azienda non ci ha fornito nessuna informazione ulteriore.

Per tornare ai contenuti della procedura apertasi ieri, **accogliamo con favore l'impostazione aziendale che prefigura massime tutele contrattuali e garanzie per il rientro in Intesa SanPaolo del personale a fronte di eventuali evoluzioni future della società, auspichiamo anche nel caso di specifiche operazioni di societizzazione di asset della Società Consortile.**

Chiaramente restiamo in attesa che le premesse aziendali siano tradotte nell'accordo che presumibilmente sarà presentato alle Delegazioni Trattanti nel prossimo incontro del 19 marzo.

Oggi comunque ci sentiamo di manifestare che in quella occasione una particolare attenzione debba anche essere rivolta ai futuri nuovi assunti della Società Consortile ai quali non dovranno essere riservati trattamenti normativi diversi.

In conclusione riteniamo l'incontro del 4 di marzo non costruttivo proprio per la mancanza di risposte e l'atteggiamento di chiusura dell'azienda. In sostanza è **mancato, da parte della delegazione aziendale, l'intento di ritenere questo tipo di incontri funzionali alla valutazione ed alla risoluzione delle questioni locali in conformità a quanto previsto e demandato dall'accordo sulle Relazioni Industriali dell'8 marzo 2007.**

Parma, 12 marzo 2009

DIRCREDITO-FABI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL-SILCEA-UILCA
R.S.A. POLO DI PARMA