



By: [Francesca Masarati](#) - All Rights Reserved

Il giorno 14 giugno è proseguito il confronto tra le OO.SS e i Responsabili dell'Area che era iniziato il 31 maggio scorso (resoconto riportato nel volantino " FACCIAMO IL PUNTO") sulle ricadute dell'incorporazione di BAV in Banca MPS. All'incontro erano presenti il responsabile dell'Area direttore Menzi, il DOR direttore Colville, il responsabile del settore organizzazione Agostini e altre figure gerarchicamente dipendenti dal settore risorse umane. Il Direttore Menzi ha illustrato, partendo dal contesto generale, le problematiche dell'azienda e dell'Area, ricordando in particolare che:

- l'economia italiana è in forte difficoltà e questo si ripercuote sul sistema bancario con forti rischi per la tenuta occupazionale;
- la strada intrapresa da MPS, per uscire dalle difficoltà, è quella giusta;
- è giunto il momento di aumentare la redditività;
- i risultati dell'Area non sono in linea con gli obiettivi prefissati (al biennio 2009/2010, che è stato positivo, è seguito il biennio 2011/2012, meno favorevole);
- a parte qualche problema di tipo informatico, l'Area prosegue nel processo di integrazione assumendo un'identità precisa.

Il direttore Menzi si è poi soffermato sulla nostra critica per la serie di comportamenti operativi non in linea con la normativa aziendale e di legge. Collegando questo tema con l'aggravarsi della situazione economica, il responsabile dell'Area **ha affermato che le normative vanno rispettate, che l'elusione delle norme sottopone l'azienda a pesanti rischi patrimoniali, vanificando così gli sforzi che noi tutti facciamo quotidianamente** per recuperare produttività e redditività, e che quindi *"bisogna essere correnti ma anche corretti"*. Inoltre ci ha rassicurato sul fatto che, nel veicolare le esigenze commerciali dell'azienda, vengono sempre garantiti "sensibilità e rispetto" nei confronti di chi lavora.

Come RSA della Fisac/Cgil abbiamo evidenziato:

con forza come troppo spesso i messaggi che arrivano dai quadri intermedi ai vari livelli (DTM, gestori, titolari) non siano in linea con questo obiettivo e come questa situazione crei oggettivamente tensioni, sia organizzative che relazionali. Per questo motivo abbiamo ribadito la necessità, già espressa nell'incontro precedente, che chi ha le massime responsabilità dell'Area trasmetta un messaggio **chiaro e coerente** a tutta la filiera per sottolineare che il rispetto delle norme:

- non è una variabile dipendente dal resto dell'attività;
- è nell'interesse comune di azienda, dipendenti e clientela;
- non è in contraddizione con la ricerca della migliore efficienza e produttività;

con esempi concreti, come la situazione dell'Area non corrisponda alla descrizione riportata dal Responsabile della stessa. Infatti, vi sono enormi ritardi in merito all'armonizzazione, con conseguente **confusione organizzativa** soprattutto nella rete, e le **pressioni commerciali** sono forti e generalizzate. Non è questo il metodo corretto per raggiungere gli obiettivi. Anche in questo caso il comportamento di alcuni livelli intermedi di responsabilità dell'azienda "spinge e costringe" i colleghi al mancato rispetto delle norme con gravi rischi nello svolgimento dell'attività lavorativa e con possibili, pericolose, conseguenze sia disciplinari che penali. **Noi chiediamo, invece, che l'attività lavorativa si svolga in un clima aziendale sereno e costruttivo nel rispetto del lavoro svolto e della professionalità di ognuno.**

Su questo argomento abbiamo richiesto che vi sia una presa di posizione FORTE da parte del responsabile dell'Area.

Il confronto è poi proseguito sulle altre problematiche, in particolare:

Attività Lavorativa - Per la Fisac/CGIL l'attività di supporto operativo richiede, per le responsabilità connesse, tempi certi

dedicati e non può quindi diventare residuale rispetto ad altre mansioni assegnate (es. operatore di sportello). Sul processo di rientro in filiale dell'inserimento degli F24, con pesanti aggravii in termini di tempo e di tensione organizzativa sulle casse, abbiamo evidenziato tutta la nostra preoccupazione.

Domande di trasferimento - Per presentare domanda di trasferimento è necessario accedere alla procedura self service di Paschi People (intranet aziendale, Risorse Umane, Paschi People, Self Service...).

Buoni pasto - per l'attuale normativa non è possibile effettuare il versamento del corrispettivo nel fondo pensione. Quindi i buoni vanno consumati o monetizzati tenendo presente che in questo caso la penalizzazione economica è pesante a causa del prelievo fiscale e previdenziale.

P/T - Il numero dei part time è passato dai 326 del 31/12/12 ai 383 del 3/6/2013 (rappresenta l'11,7% del Personale dell'Area). Cinque sono stati i P.T. non concessi.

Lavoro straordinario (e supplementare dei P/T) e riunioni fuori orario - Abbiamo denunciato con forza il fatto che, in molte filiali, il lavoro straordinario (e delle riunioni fuori orario) non è registrato (persino da parte dei part time) invitando, anche qui, l'Azienda a intervenire sulla filiera di comando (a partire dai titolari) per evitare il rischio di sanzioni legate all'evasione contributiva e assicurativa. Continuando tale perverso fenomeno ci vedremo costretti a ripristinare l'attento controllo dello straordinario così come previsto dalla legge n. 300 del 1970.

Cassa/Sicurezza antirapina - Abbiamo evidenziato la grave situazione dell' gestione dei valori in molte filiali, ancora prive di adeguate postazioni di cassa, così come la diffusa gestione delle bussole in manuale annullando i metal detector. Il responsabile del settore organizzazione ha condiviso la nostra preoccupazione, sottolineando che la normativa aziendale in materia è "esaustiva".

Invitiamo tutti i colleghi ad una attenta e scrupolosa osservanza della normativa antirapina.

Nucleo N.I.S. - Abbiamo espresso preoccupazione per la riduzione da 47 a 30 del numero dei colleghi che sostituiranno le assenze "critiche" nelle filiali e abbiamo chiesto all'Area di proporre a Siena uno slittamento dei tempi di questa riduzione. L'argomento sarà ripreso a settembre.

Pulizie - Abbiamo lamentato le pesanti carenze di pulizia in molte filiali. Il responsabile dell'organizzazione ci ha comunicato che è possibile segnalare i disservizi con l'apposita procedura di reclamo nel portale aziendale. Come Fisac/CGil abbiamo fatto notare il rischio che i reclami si scarichino impropriamente sugli addetti al servizio di pulizia anziché consentire un miglioramento effettivo delle prestazioni.

Buste paga - Riallineamento retributivo (per i lavoratori ex BAV): per meglio raffrontare la nuova busta paga sarà previsto un prospetto tra le retribuzioni del mese di aprile e quella teorica del mese di maggio.

Pendolarismo (per i lavoratori ex BAV) - le indennità saranno erogate dal mese di luglio, compresi gli arretrati.

Finanziamenti ai dipendenti (per i lavoratori ex BAV) - Non sarà necessario chiedere la carta MPS per ottenere il fido in c/c. Per quanto riguarda il rientro nei limiti previsti da Banca MPS non ci sarà alcun automatismo ma si procederà gradualmente monitorando le singole posizioni.

Alla fine dell'incontro si è concordato sull'opportunità che, a livello di singole DTM, le problematiche specifiche di ogni territorio siano affrontate tra i rappresentanti sindacali e i GRU.

Per gli argomenti di interesse più generale riguardanti l'intera Area vi saranno ulteriori incontri Il prossimo è già stato fissato per il 25 luglio p.v.

Padova, 14 giugno 2013 Le Segreterie RSA Fisac/CGIL dell'Area Antonveneta



RSA AT Antonveneta: E' ora di cambiare