By: Fabio Rava – CC BY-NC 2.0

Martedì 27 maggio l'Azienda ci ha convocati per presentarci il progetto di ristrutturazione della filiera del Credito, che ha preso avvio all'inizio del corrente mese nella nostra Area e che poi sarà implementato ed esportato nelle altre Aree a partire dal 15 giugno.

Mauro Rizzitiello, responsabile del Servizio Credit Services, ha illustrato gli sviluppi della visita organizzativa sulle attività che governano il credito, al fine di migliorare il presidio di questo asset ritenuto strategico.

L' Azienda sta procedendo alla mappatura dell'intero processo di lavorazione del credito svolto in Area – ora siamo in "sede diagnostica" e il "modello non è ancora definito" –, per renderlo omogeneo in tutte le Aree e coerente con le strutture presenti nella Direzione Generale Crediti, dove i settori sono specializzati in base al ciclo di vita del credito:

– Erogazione e qualità del credito (credito ordinario)

– Gestione Credito Problematico (rischio anomalo e ristrutturazioni)

– Recupero crediti (contenzioso)

– Vi è poi un ulteriore comparto di supporto ai territori (Servizio Credit Services) per le attività non caratteristiche ma connesse al credito, quali ad esempio: pef, reportistica, visite organizzative.

La ristrutturazione intende quindi uniformare i comportamenti e migliorare l'assistenza fornita alla Rete, affinché ogni gestore abbia riferimenti certi ed univoci in grado di prestare supporto specialistico in tutte le fasi operative della filiera del Credito.

-

Se da un lato apprezziamo il metodo di una informativa preventiva anche periferica non meramente formale e condividiamo genericamente il merito dell'assoluta necessità di razionalizzare il comparto, non possiamo però non stigmatizzare il grave ritardo con cui l'Azienda si appresta ad intervenire, nonostante le nostre reiterate segnalazioni al riguardo e dopo due anni dalla ristrutturazione delle DTM, che ha condannato numerosi colleghi all'oblio ed alla burocrazia lasciando la Rete ancora più sola.

Troppi controllori e pochi esecutori!

Nel corso dell'incontro abbiamo chiesto che i colleghi interessati mantengano la propria sede di lavoro ed abbiamo sottolineato la necessità di consistenti interventi formativi dedicati. La Direzione di Area ha assicurato l'impegno a limitare al minimo indispensabile l'impatto di questa ristrutturazione sui colleghi: fermi restando numeri e sedi di lavoro, l'obiettivo dichiarato è unicamente quello di rendere funzionale e fruibile il supporto alla Rete.

Al termine della visita organizzativa seguirà un ulteriore incontro per conoscere gli assetti conclusivi

e per valutare le ricadute definitive di questo progetto sulla nostra Area.

Anche alla luce di quanto chiediamo nella piattaforma di rinnovo CCNL a livello di sistema, **denunciamo il continuo, ingiustificato e controproducente ricorso a società esterne di consulenza**: risulta infatti che l'attività propedeutica a questa ristrutturazione, che consiste in una serie di interviste ai colleghi interessati, sia gestita da una società esterna.

Come ad una società multinazionale di consulenza alle aziende risulta sia stata affidata l'elaborazione, nel corso del 2013, del **Progetto Regata, costato ben 1,5 mln di euro** per poi essere implementato senza le opportune specificità territoriali e senza le necessarie differenziazioni tra le filiali Paschi Valore e quelle a Modulo Commerciale.

L'incontro è proseguito con la presentazione a cura del Servizio Relazioni Industriali dell'**accordo** – ai sensi di legge – raggiunto il 20 marzo scorso con le Segreterie di Coordinamento **sulla videosorveglianza**, in evoluzione del precedente accordo sulla videoregistrazione risalente al 2010.

Poiché dall'installazione delle apparecchiature di controllo deriva la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, è richiesto il preventivo accordo anche con le rappresentanze sindacali sui territori. Preso atto che le finalità dichiarate sono esclusivamente quelle legate alla sicurezza, **abbiamo unitariamente ritenuto di non apporre la nostra firma,** in quanto abbiamo ravvisato alcuni elementi di criticità quali la mancata possibilità di verifica preventiva (è prevista la verifica solo a posteriori) e la possibilità di visualizzare le immagini registrate per esigenze non connesse alla sicurezza in senso lato, eventualmente anche su richiesta di un dipendente (questa formulazione ci è sembrata suscettibile di cattive interpretazioni).

Ci riserviamo perciò di verificare nelle prossime settimane la legittimità o meno di queste installazioni.

Al di là del testo dell'accordo, a nostro avviso emendabile a maggiore garanzia dei lavoratori interessati, non possiamo fare a meno di rilevare che sul tema della videosorveglianza così come su quello della dotazione progressiva delle TARM (*dispositivi* di introito ed esito del contante ad ausilio dei cassieri), **l'obiettivo primario ed esplicito dell'Azienda rimane quello del risparmio**, attraverso la soppressione delle guardianie, e non certo quello di migliorare nel suo complesso il sistema delle sicurezze.

Anche in merito alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle strutture , eseguita all'insegna del risparmio parossistico, ci troviamo di fronte alla stessa logica miope e di breve termine.

In questo contesto vogliamo manifestare il nostro disappunto per la scelta aziendale di limitare le informative esclusivamente agli RLS, in spregio allo Statuto dei lavoratori che assegna il tema della salute e sicurezza anche alle rappresentanze sindacali, in quanto attinente ai diritti fondamentali dell'individuo.

A tal proposito, invitiamo i colleghi a compilare il questionario sullo stress da lavoro correlato, in quanto trattasi di strumento prezioso di indagine capillare sulle condizioni lavorative.

Nella nostra Azienda stride il contrasto fra gli esuberi dichiarati, la solidarietà ed i notevoli sacrifici anche economici chiesti a tutti i colleghi e l'utilizzo massiccio di consulenti, un esercizio scriteriato dell'attività di valutazione del personale che ha generato più malessere che voglia di partecipazione, una campagna di incentivazione poco trasparente e ristretta a pochi eletti – quasi nessuno sul nostro territorio -, e più in generale uno stile di relazioni con il personale che genera più

paure che condivisione.

Nel nostro ambito insistono relazioni sindacali improntate alla genericità, carenti e senza capacità o volontà di contestualizzazione.

La strategia di marginalizzare il Sindacato non ha prodotto buoni frutti, si lavora in un pessimo clima denso di velate minacce , con avvicendamenti poco chiari e spesso al ribasso e le indicazioni della Banca sono contraddittorie: molti chiedono e pochi fanno.

LE COSE DEVONO CAMBIARE!

Milano, 29 maggio 2014 LA SEGRETERIA Fisac CGIL Milano e Lombardia Ovest