Mercoledì 13 aprile si è finalmente svolto l'incontro annuale/semestrale da tempo richiesto da queste Organizzazioni Sindacali.
Nella prima parte dell'incontro il Dott.Rigodanza e l'Ing.Pietrobelli ci hanno illustrato il piano strategico e il piano operativo ICT già approvato dal CdA del Banco Popolare. Partendo
dall'osservazione di un mondo in continuo cambiamento, con lo sviluppo di nuove tecnologie ed esigenze della clientela di conseguenza mutate nel tempo, comunque con una forte pressione sui
ricavi, un ruolo "pervasivo" del regolatore centrale (BCE), il nostro sistema viene descritto come un sistema solido, completo, senza aree di criticità, che copre anche tutte le aree finanziarie oltre alla banca tradizionale, che continua ad innovare prodotti e processi, che è allo stesso tempo economico e assolutamente conforme alle disposizioni e normative che il sistema bancario impone.
Gli obiettivi sono quelli di continuare a presidiare la banca tradizionale ma spingere sull'innovazione, sviluppare la multicanalità, le applicazioni in mobilità e multidevice, fornire non solo servizi finanziari, cogliere dall'analisi dei dati i giusti segnali in prospettiva business, investire sempre di più nella sicurezza (considerato l'incremento della criminalità informatica), essere tempestivi negli adeguamenti richiesti dal regolatore centrale, confrontarsi continuamente con i riferimenti di settore, investire sulla "filiale virtuale" (gestori che con adeguata strumentazione possano seguire la clientela in filiale ma anche a domicilio), potenziare e ringiovanire le risorse ICT.
Il tutto viene tradotto in 38 cantieri di lavoro con 191 progetti ed un investimento in risorse umane ed economico consistente.
Tutto questo disegna quindi una società che non solo vuole ulteriormente consolidarsi ma anche guardare al futuro e investire sulle prospettive. E' ovviamente venuta spontanea la domanda sulla necessità di tener conto di un contesto che sta mutando e come quindi gli scenari descritti possano cambiare a seguito dell'annunciata fusione con BPM. Il riscontro che ci è stato fornito è che la predisposizione di un piano strategico/operativo di questo tipo è stato concepito proprio dopo aver preso atto della riforma delle Banche Popolari e delle conseguenze che questa avrebbe potuto provocare in termini di ripartenza dei processi di aggregazione/fusione nel settore creditizio. La necessità quindi di essere preparati e adeguati per affrontare e gestire anche operazioni straordinarie come quella annunciata.
Nella seconda parte dell'incontro, con il Responsabile del Personale Dott.Zanoli e i rappresentanti delle Relazioni Sindacali di Gruppo sono stati affrontati temi più tipicamente contrattuali, a partire dall'applicazione dell'accordo del 23 luglio 2015 sugli inquadramenti. Su questo aspetto dobbiamo registrare posizioni distanti in particolare sull'identificazione di alcune figure professionali presenti nei Servizi Post Vendita e Assistenza e relativo inquadramento.
Saranno quindi necessari ulteriori approfondimenti e confronti.
L'analisi dei dati sugli organici ci ha fornito lo spunto per alcune considerazioni: in SGS al 31.12.2015 eravamo complessivamente 1.377, quindi con una situazione stabile rispetto a 2 anni fa (1.328). La leggera crescita è evidentemente frutto di modifiche di perimetro avvenute nel frattempo (considerato che nel 2015 ci sono state 41 uscite e 35 assunzioni); abbiamo infatti richiesto un dettaglio per singola Unità Organizzativa per una valutazione più approfondita.
La forza lavoro di 1.377 unità è comunque composta da 886 dipendenti SGS e 491 colleghi distaccati da altre aziende del Gruppo, principalmente Banco (17 sono invece i colleghi SGS distaccati in altre strutture del Gruppo), evidenziando un trend negativo per i primi e positivo per i secondi.
La forza lavoro complessiva è in realtà però determinata anche dalla presenza di numerosi collaboratori esterni, quasi esclusivamente nel settore IT, che dalle rilevazioni da noi effettuate
operano costantemente sulle applicazioni (e in molti casi da molti anni) né più né meno come i colleghi "interni". I dati da noi rilevati sono decisamente più significativi di quelli forniti

dall'Azienda, che motiva questa discordanza con le differenti tipologie di contratto con i fornitori, per esempio acquisto di "pacchetti" comprensivi di assistenza e manutenzione, quindi con
possibilità di presenza in loco di mano d'opera.
Per noi la sostanza non cambia: vediamo lavoratori che entrano al mattino ed escono alla sera, tutti i giorni, tutto l'anno, come colleghi "normali": questo deve porre qualche interrogativo
sulle reali necessità al presidio delle applicazioni, tenuto conto dell'enunciata volontà di potenziare il settore ICT.
Sono stati affrontati anche i temi relativi alle condizioni igienico ambientali e di sicurezza dei luoghi di lavoro, con riferimento a generalizzate criticità nella pulizia (come in tutto il Gruppo,
a seguito di costanti riduzioni degli orari attribuiti nel tempo alle società/cooperative addette) e manutenzioni carenti degli edifici/strutture. Sull'annoso tema specifico delle condizioni di igiene e
sicurezza del porticato della sede di Piazza Garibaldi a Novara ci è stato comunicato che il Comune ha acconsentito alla predisposizione di un progetto di chiusura del portico (che dovrà
preventivamente essere sottoposto ad approvazione).
Parte aziendale ha preso nota delle comunicazioni ed osservazioni evidenziate dalle Organizzazioni Sindacali, rimandando ad un successivo momento di confronto. Le nostre valutazioni complessive potranno quindi essere espresse nel momento in cui si avrà un riscontro completo sugli argomenti trattati.

ORGANI DI COORDINAMENTO
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

comunicato