Alla presenza di Capogruppo e come da nostra richiesta sulla base del disposto dell'ex art. 6 del Protocollo delle Relazioni industriali del 24/02/2014, il giorno 8 novembre u.s., le RR.SS.AA. di Mediocredito Italiano S.p.A. hanno incontrato l'Azienda.

All'incontro ha partecipato il Direttore Generale di MCI Dott. Teresio Testa che ha ampiamente rappresentato la situazione aziendale ed il suo posizionamento all'interno del gruppo. **MCI viene oggi considerata un'azienda strategica**. Banca dei Territori ha espresso infatti valutazioni di plauso per lo spirito di collaborazione crescente visti anche gli **ottimi risultati** di questo anno, quali:

- +25% erogazione finanziamenti e mutui
- +14% comparto leasing
- +10% turn over factoring
- +10% utile Vs. budget

Nel corso dell'incontro l'azienda ha presentato i dati relativi alla composizione e distribuzione del personale, sulla formazione ed orario di lavoro al 31 agosto 2017 e che riportiamo in sintesi di seguito:

Disaggregato per inquadramento	A3L1 e 2	A3L4 e 4	QD1 e 2	QD1 e 2	DIR	Altri	Totale
Uomini	47	103	155	228	22	4	559
Donne	81	167	86	51	2	3	390
Totale	128	270	241	279	24	7	949

Il totale dei dipendenti rispetto ai dati della precedente semestrale sale dalle 928 alle 949 unità tenuto conto di uscite e **nuove assunzioni** nel numero di **19 persone** di cui **10 colleghe** e **9 colleghi**. Permangono peraltro le criticità già rilevate e cioè la distribuzione squilibrata tra ruoli direttivi e ruoli esecutivi, che corrispondono a 1/3 dei precedenti e nell'evidente disparità fra colleghe e colleghi nel riconoscimento economico e professionale relativamente all'inquadramento.

Disaggregato part time	Orizzontale	Verticale	Ciclico	Misto	Totale
Uomini	4	4		1	9
Donne	82	16	1	17	116
Totale	86	20	1	18	125

Sottolineando favorevolmente come MCI si mantenga fedele alla scelta a favore della "buona occupazione" con il **100% di contratti a tempo indeterminato** e con il 100% di richieste di part-time accolte. Oltre il 30% delle lavoratrici hanno un contratto di lavoro part time, in maggior parte part time orizzontale con orario pari o superiore alle 30 ore settimanali.

In merito alla formazione dobbiamo rilevare una sensibile diminuzione delle ore di formazione rispetto al semestre precedente e il mantenimento delle criticità precedenti in relazione all'impari rapporto fra formazione in aula e on line e nuovamente la disparità di ore formative fra generi.

Le OO.SS. hanno rilanciato la proposta già effettuata di azioni positive sulla formazione prevedendo la creazione di figure interne ai Servizi per la formazione operativa e per l'innovazione digitale.

Formazione per tipologia	Aula	On line	Corsi Esterni	Stage	Totale
Uomini	316	1093	59		1468

Donne	134	921	8	1063
Totale	450	2014	67	2531

In virtù dei dati consegnati e sulla base della situazione aziendale, abbiamo rappresentato le problematiche da affrontare:

- Promozioni

Pur valutando positivamente il numero degli avanzamenti di grado dello scorso luglio, che ha visto coinvolte/i 123 collegh@, il tavolo sindacale ha richiesto il riconoscimento delle figure professionali nella nostra azienda in modo garantire trasparenza e certezza dei percorsi di crescita e del grado a chi ha ricevuto riconoscimenti economici esclusivamente per i demandi previsti dal CCNL.

- Carichi di lavoro

Il tavolo sindacale ha messo in evidenza come già oggi i carichi di lavoro siano disomogenei e ha espresso preoccupazione per l'impatto che avrà il Fondo di Solidarietà accordo 12/10/2017.

Le OO.SS. hanno richiesto informazioni circa l'andamento del trasferimento temporaneo, come riba- dito dall'azienda, di attività verso Exelia e dell'attività di riconversione professionale dei colleghi dell'Operations Factoring e del Supporto Operativo e Commerciale destinati a svolgere attività Subito MCI Easy e Confirming Factoring. Abbiamo sottolineato che come per il recente passato non ci deb- bano essere conseguenze in negativo, a seguito di cambio di mansione, nell'attribuzione delle senio- rity e l'azienda ha confermato la stessa attenzione.

Inoltre è stato richiesto di avere l'elenco delle attività appaltate da MCI verso l'esterno e delle società coinvolte.

- Pressioni commerciali

Su questo tema è stato ribadito che quando si parla di pressioni commerciali troppo spesso si inten- dono rivolte esclusivamente verso i colleghi della rete commerciale, mentre tali pressioni si scaricano su tutta la struttura, a partire ad esempio dalla Concessione e dagli Uffici Perfezionamento oltre che sugli Uffici coinvolti dalla gestione dei Crediti Problematici, visto anche il piano di riduzione dei crediti deteriorati {NPL). Tali pressioni non sono più tollerabili e bisogna porre i giusti correttivi.

- Agevolato

Le OO.SS. alla luce delle nuove attività in arrivo mediante i contratti di filiera e da Banca Nuova chie- dono che venga valutato attentamente l'impatto su una struttura che ha già visto un suo ridimensio- namento.

- Lavoro flessibile

Il tavolo sindacale ha sottolineato con determinazione che il lavoro flessibile poggia sull'accordo sin- dacale in primis e sulle regole di fruizione definite e che qualsiasi richiesta "creativa" al di fuori di questi ambiti non è tollerabile. Inoltre come dichiarato dalla Capogruppo c'è l'invarianza del rapporto di lavoro quindi le regole che valgono per il lavoro svolto in ufficio valgono anche per il lavoro flessi- bile.

- Logistica

Per quanto riguarda lo spostamento da Milano Montebello a Milano Porta Romana i tempi si stanno allungando e il trasferimento non avverrà prima della primavera del 2018.

Abbiamo richiesto nuovamente di trovare soluzioni per mitigare il disagio dei colleghi trasferiti in zona fiera a Bologna, così come è stata nuovamente sottolineata la situazione della sede di Assago, che necessita di interventi a garanzia della salute e della sicurezza di tutt@.

Sui vari punti affrontati abbiamo colto una giusta e significativa attenzione sia da parte dell'Azienda che di Capogruppo e auspichiamo che tale sensazione sia confermata nei fatti e nelle azioni future su cui vigileremo con la consueta attenzione.

Come tavolo sindacale abbiamo deciso di effettuare un giro di assemblee unitarie su tutte le sedi principali di MCI con presenza di RSA, terminato nella giornata del 23/11, per rappresentare quanto discusso nella semestrale e lavoratori e lavoratrici ci hanno rappresentato come prioritari i seguenti punti: gli avanzamenti di grado e i percorsi professionali, la possibilità di fruire appieno del lavoro flessibile, la Formazione professionale, un'organizzazione del lavoro più lineare, una comunicazione costante sui progetti avviati, le pressioni commerciali oltre ai problemi di carattere logistico.

Infine il 22/11 è stato sottoscritto l'accordo di Gruppo sul PVR 2018, che valutiamo positivamente visto il raddoppio della quota base. Permane tuttavia il problema di trattamento degli Specialisti d'Impresa e dei Coordinatori Commerciali che continuano ad essere trattati in modo diverso sia dagli altri colleghi di MCI sia dagli omologhi delle Filiali Imprese visto che per loro non c'è l'accesso al moltiplicatore per la quota d'eccellenza. Solo l'intervento della Delegazione Trattante, costantemente in contatto con le RR.SS.AA. di MCI, ha permesso di evitare oltre il danno anche la beffa, visto che gli addetti commerciali stavano per essere paragonati a delle seniority 1 mentre con l'accordo sottoscritto percepiranno lo stesso PVR degli Specialisti d'Impresa. Viene difficile continuare a chiedere ai colleghi di essere disponibili al cambiamento quando un errore più volte segnalato continua ad essere perpetrato.

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL/UILCA – UNISIN

Mediocredito Italiano