



R.S.A. FABI – FIBA / CISL – FISAC / CGIL – UILCA Banca Monte Parma

## **La “trimestrale” di Banca Monte Parma. “Cara” ISP, così non va !!!**

Il giorno 11 giugno si è tenuto l'incontro periodico trimestrale tra le Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Aziendale, presenti i rappresentanti aziendali di Banca Monte e di Gruppo Intesa Sanpaolo. L'Azienda ha reso noti i consueti dati, che vengono forniti in queste occasioni, tra i quali:

**ORGANICI:** il numero dei dipendenti - al 31/05/2013 - è pari a 510 persone (424 in Rete e 86 in Staff di Area) rispetto ai 589 (- 79) del 31/12/2011 (erano n. 524 al 31/01/2013);

**PART TIME:** sono state accolte, dal 14/01/2012, n. 8 richieste di part-time (compresi i n. 2 che verranno concessi a partire dal 1.7.2013), mentre - ad oggi - rimangono in sospeso n. 55 domande in attesa di risposta **(IL N. DEI PART TIME CONCESSI E' BEN AL DI SOTTO DI QUANTO PREVISTO DALL'ACCORDO E ABBIAMO SOLLECITATO IL RISPETTO DI QUANTO CONCORDATO E A PROCEDERE A NUOVE CONCESSIONI IN TEMPI BREVI).**

**N. FILIALI:** ad oggi le Filiali sono pari a n. 56 ( n.55 Retail ) di cui n. 45 nella provincia di Parma, n. 4 di Piacenza e n. 6 di Reggio Emilia (e n.1 Imprese), numero che si contrarrà il 22 giugno, in conseguenza del passaggio a “sportello leggero” di Lesignano Bagni su Neviano Arduini e di Reggio 2 su Reggio Sede; è prevista la definitiva chiusura di 5 filiali divenute “sportelli leggeri” in febbraio di quest'anno (ag. 15 PR accorpata ad ag.1PR-ag. Pontenure accorpata a Sede PC- ag. Roveleto accorpata ad ag. Alseno- ag.3 RE accorpata a Sede RE- ag.4 RE accorpata a ag 1 RE). Abbiamo evidenziato all'Azienda che la chiusura di queste filiali a pochi mesi dalla loro trasformazione in sportelli leggeri (febbraio 2013) durante i quali i colleghi interessati hanno rassicurato la clientela sul mantenimento dell'unità operativa (nonostante l'accorpamento informatico) non potrà non avere riflessi negativi sul mantenimento della clientela, specie laddove sono state fatte scelte “geograficamente” poco compatibili. La riorganizzazione delle filiali, già in atto nel Gruppo, non ricomprende le filiali di Banca Monte Parma.

Inoltre, anche a fronte di nostre richieste di chiarimento, l'Azienda ci ha comunicato quanto segue:

**TASK FORCE DI SUPPORTO:** l'azienda sta predisponendo una “task force” di supporto alle filiali, per i mesi estivi, per rendere più “agevoli” le sostituzioni degli assistenti alla clientela e dei direttori di filiale **(VEDREMO DI COSA SI TRATTA, MA CONSIDERATO CHE LA “COPERTA E' CORTA”, RISCHIA DI ESSERE POCO PIU' CHE UN PALLIATIVO...)**

**SOSTITUZIONE DIRETTORI DI FILIALE:** i colleghi incaricati di sostituire il Direttore di Filiale, devono essere in possesso di una “nomina” formale e che dà diritto per il periodo di sostituzione alla differenza di retribuzione (tra l'inquadramento del sostituto e quello “minimo” previsto per i preposti di filiale dagli articoli 82 e 93 CCNL 19/01/2012 – qualora superiore) con le modalità stabilite dall'art. 99 CCNL 19/01/2012. In mancanza di tale nomina le funzioni di “sostituto” passano ai livelli superiori **(INVITIAMO I COLLEGHI A PRETENDERE UNA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE NORME PREVISTE E A COMUNICARCI OGNI EVENTUALE SITUAZIONE ANOMALA)**

**ASSENZA DEL GESTORE:** in assenza del Gestore le sue funzioni passano in capo al Direttore della Filiale o, in assenza, all'Organo superiore competente (Small Business/Area Crediti). Il gestore deve svolgere in via prevalente l'attività alla quale è stato assegnato e quindi, di norma, l'assenza dell'assistente alla clientela deve essere sostituita con altro assistente alla clientela **(APPARE EVIDENTE CHE LE SCELTE AZIENDALI SUL DIMENSIONAMENTO DEGLI ORGANICI CONDUCONO AD UNA SISTEMATICA VIOLAZIONE DI QUESTO PRINCIPIO, CON OVVIE RICADUTE SUI RISULTATI)**

**PULSANTE “ANTI MALORE”:** in alcune filiali sono stati installati i pulsanti “anti malore”; l'azienda ha dichiarato che non c'è la volontà di creare filiali con 1 solo addetto (a quando quelle con ½ addetto!?!), ma in casi eccezionali ciò potrebbe accadere, temporaneamente **(SIAMO ASSOLUTAMENTE CONTRARI, A PARTIRE DA MOTIVI DI SICUREZZA E ANCHE PER EVIDENTI RAGIONI OPERATIVE, A UNA SIMILE IPOTESI E CHIEDIAMO A TUTTE LE COLLEGHE E COLLEGHI DI INFORMARCI TEMPESTIVAMENTE QUALORA CIO' ACCADA, IN MODO DA POTER SUBITO INTERVENIRE!!)**

**AZIONE DI RESPONSABILITÀ:** l'Azienda ha deliberato più di un anno fa l'azione di responsabilità nei confronti dell'ex DG Menchetti e dell'ex Presidente Guareschi, ma ad oggi la stessa non è ancora stata avviata. Abbiamo sollecitato l'iniziativa in tempi brevi e analogamente abbiamo richiesto l'esito del ricorso al TAR effettuato da ex-Amministratori ed ex-Sindaci della Banca per le sanzioni comminate loro (e anticipate a suo tempo dalla Banca) per le gravi irregolarità riscontrate da Bankitalia.

### **IL DIRETTORE GENERALE ILLUSTRATE I DATI DEL BILANCIO TRIMESTRALE**

Nel corso della riunione, il Direttore Generale **Berselli**, ha illustrato i dati del Bilancio al 31/03/2013, da lui definito come il 1° trimestre in cui la Banca è arrivata al completamento del suo percorso di integrazione operativa con il Gruppo (dopo la migrazione, introduzione del nuovo modello commerciale con l'attribuzione dei “portafogli” e avvio delle sinergie con le “società prodotte”).

I dati, evidenziano una perdita al 31/03/2013 pari a 7,702 mln. di euro, che l'Azienda (ci è apparso evidente) tenta di attribuire alla responsabilità dei colleghi, “che si impegnano ma il loro comportamento non è abbastanza proattivo” e quello che conta “è che il risultato è inferiore a quello delle altre Banche del Gruppo”.

Respingiamo tali considerazioni e, come già più volte denunciato nei nostri comunicati, riteniamo che la responsabilità maggiore di questo andamento della Banca dipenda esclusivamente dalle scelte aziendali. Evidenziamo:

1. a fronte di un ulteriore calo del 16,8 % delle “Spese del personale” che già nel 2012 erano calate del 18,7% (oltre 7 mln di euro) c'è un ulteriore incremento del 23,1% delle “Spese Amministrative”, che già nel 2012 erano cresciute del 5%.

Ciò significa che i sacrifici che le colleghe ed i colleghi di Banca Monte Parma stanno facendo, sulla base dell'accordo firmato il 14/01/2012, per il rilancio della Banca, vengono in gran parte vanificati dall'incremento di costi, in particolare per i servizi di natura informatica, per l'utilizzo delle procedure e per le consulenze varie, per i quali ISP richiede un onere economico molto superiore.

2. viene confermata la **tendenza all'incremento delle "Rettifiche di valore nette su crediti"** che nel 1° trimestre 2013 aumentano di un ulteriore 20,6% rispetto all'analogo periodo del 2012, rettifiche che sono dovute a crediti già "deteriorati" che non si riesce a recuperare e che incrementano le "sofferenze" ma **che sono anche composte da svalutazioni automatiche su crediti "non gestiti" e su "sconfini", che passano velocemente prima a "past due" e poi ad "incagli", con effetti immediati e negativi sul Bilancio di Esercizio.**

Ciò significa che ad alcune iniziative positive che sono state messe in campo, a partire dalla maggior focalizzazione sul Credito attraverso il rafforzamento dell'attività del Servizio Crediti (Credito Problematico ecc...) non è stato associato l'indispensabile corretto dimensionamento degli organici nelle filiali, in particolar modo rispetto ai "gestori small business" che sono fondamentali per il recupero dei crediti.

A tutto ciò, si aggiunge anche il fatto che la **Formazione necessaria per supportare i numerosi cambi di mansione (gestori family, small business, ecc) non è stata effettuata prima dell'assegnazione dei nuovi ruoli, bensì avviata da poco.**

3. I dati relativi ai volumi evidenziano variazioni negative sia sulla Raccolta che sugli Impieghi (con il rischio di ulteriori problemi legati agli ultimi eventi del Private Banking)

E poi, oltre a **sottoporre le lavoratrici ed i lavoratori ad un carico di attività di gran lunga superiore alle altre Banche del Gruppo** (i portafogli assegnati, anche se l'Azienda nega che sia così, ci risultano mediamente più "pesanti" di quelli delle altre Banche del Territorio -BdT- e l'utenza agli sportelli molto maggiore in rapporto agli organici) con ovvie ricadute negative sui risultati, **il modello di servizio adottato appare "non adatto" ad una Banca del Territorio (BdT), quale Banca Monte Parma deve essere.**

Abbiamo chiesto una verifica congiunta su carichi di lavoro, congruità dei portafogli e dimensionamento degli organici ma l'azienda ha espresso un netto rifiuto, senza addurre motivazioni.

Ciò detto, i coefficienti patrimoniali sono comunque positivi (TIER 1 Capital Ratio, Total Capital Ratio e Attività di rischio ponderate) e tali da scongiurare, almeno per ora, nuovi interventi di ricapitalizzazione.

#### **QUALE PROSPETTIVA ?**

Rispetto alla nostra richiesta all'Azienda di conoscere il Piano Industriale o la Proiezione Economico Finanziaria, ci è stato risposto che non esiste alcun Piano Industriale di Banca Monte Parma; esiste un Piano Industriale di Gruppo (!?) che non prevede particolari specifiche per Banca Monte Parma e, poi, ci sono le previsioni dei CdA delle singole aziende e delle BdT che fanno valutazione di tipo economico/finanziario e di redditività tenendo conto delle situazioni logistico-territoriali, con i relativi budget.

Questi dati non sono, a parere aziendale, oggetto di comunicazione al Sindacato, in via ordinaria, bensì solo in presenza di ricadute sul Personale

L'Azienda ha dichiarato che **al momento attuale** non ci sono ricadute sul Personale; non sono stati decisi né un "piano di riorganizzazione territoriale" (di Gruppo a livello regionale), né "un piano di riordino che riguardi le Banche del Gruppo presenti sul territorio" (Banca Monte e Carisbo) e non è stato approntato un nuovo "Piano sportelli". Tuttavia ci ha preannunciato che, **entro fine anno, verremo informati di eventuali ricadute che dovessero rivenire dalla loro nuova valutazione che riguarderà gli andamenti dei prossimi mesi, anche alla luce del contesto di mercato e della situazione di Gruppo.**

#### **LE NOSTRE CONSIDERAZIONI**

E' sempre più evidente,, al di là degli effetti della crisi economica generale che riguarda tutte le realtà, che le scelte strategiche, organizzative e gestionali che il Gruppo ISP ha definito per Banca Monte contribuiscono a determinare pesanti conseguenze negative sui risultati dell'azienda, con il rischio di ripercussioni anche sulle prospettive future.

Il risparmio esasperato sui costi del Personale, il sottodimensionamento oggettivo degli organici, in particolare su una rete di filiali composta da unità produttive di piccole dimensioni, mette in sofferenza l'intera struttura aziendale e compromette un rilancio, reso ancor più difficile dalla limitatezza degli investimenti messi in campo da parte del Gruppo a sostegno della Banca.

Ne risente il clima aziendale, ne risente la motivazione del personale, ne risente la salute delle colleghe e dei colleghi sottoposta a sollecitazioni sempre più pesanti da ritmi di lavoro insostenibili e da richieste aziendali (dicasi pressioni commerciali) sempre più insistenti, a volte inaccettabili e improponibili.

Anche la clientela risente di queste scelte e delle difficoltà che ne derivano; e non è, come afferma il Direttore Generale un problema di scarsa "pro attività" dei dipendenti, ma l'inevitabile conseguenza di una politica aziendale deficitaria, ossessionata dalla necessità di ridurre i costi (guarda caso, solo quelli del Personale).

Per fare quello che l'azienda richiede, cioè **"contattare i clienti con un rapporto one to one, pianificare -effettuare-rendicontare i contatti, visitare le imprese una ad una"**, serve un piano organizzativo adeguato alle necessità crescenti di attività e una reale volontà di investire sul personale.

E invece, i dati di bilancio e le scelte aziendali, rivelano la volontà della Capogruppo di distribuire lauti dividendi ai suoi azionisti e di garantire aumenti smisurati di stipendio ai propri "manager", mentre i lavoratori (quelli veri!!!), ai quali vengono richiesti forti sacrifici, tirano la cinghia, e magari alla fine, rischiano anche il posto di lavoro.

Le aziende decidono le strategie, poi, se sono sbagliate e i risultati sono negativi, chiedono che a "pagarne il conto" siano i Lavoratori.

**No, così non va!**

Parma, 17 giugno 2013

Rappresentanze Sindacali Aziendali  
FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA  
Banca Monte Parma