



RAPPRESENTANZE SINDACALI BANCA DI CREDITO SARDO

PRIMO INCONTRO TRIMESTRALE 2012

Nei giorni scorsi a Cagliari si è tenuto il primo incontro trimestrale nel nuovo ambito della Macro Regione Toscana, Lazio, Sardegna ed Umbria.

In realtà si è trattato del secondo incontro dato che all'inizio di febbraio il Direttore regionale Luciano Nebbia ed il Responsabile del personale Antonio Federighi (coadiuvati da Natale Campanella delle relazioni sindacali) si erano voluti Presentare alle Organizzazioni Sindacali dell'area Sardegna, fatto da noi apprezzato e che ci auguriamo costituisca una positiva premessa per il futuro.

All'incontro trimestrale l'Azienda si è presentata con i Responsabili del personale e delle Relazioni Sindacali.

Tra gli argomenti dibattuti sono emersi:

Nuovo modello organizzativo

L'Azienda ha fatto un cenno al contesto della nuova Direzione regionale che comprende 6 Aree, in particolare nella nostra ed in Umbria non sono previste le filiali "a grappolo".

*Sul **Referente Operativo** (figura "prematamente scomparsa" dal nuovo modello) ci è stato detto che delle 8 persone individuate in BCS 6 erano già state inserite nel ruolo.*

Questi colleghi verranno ricollocati, anche se non nell'immediato, in ambito controlli o commerciale.

*Con la chiusura del **Centro Domus** 35 filiali avranno facoltà di deliberare mutui, le lavorazioni derivanti dalla legge 32 verranno gestite in BCS dall'ufficio crediti con le attuali risorse.*

*I 17 colleghi che operavano presso il **Centro Domus** saranno destinati prevalentemente al ruolo di Gestore Famiglie, con questa operazione BCS dichiara di aver coperto il fabbisogno dei portafogli famiglie al 100% nel sud Sardegna ed al 95% per l'intera isola, **permangono delle scoperture** sia nei portafogli famiglie che in altri ruoli **nella zona nord orientale**.*

Abbiamo evidenziato le criticità dovute alla scarsa efficienza delle lavorazioni accentrate verso i Poli di Back Office "continentali" e sottolineato le difficoltà

con le quali nelle filiali si trovano quotidianamente i colleghi, in particolare per i portafogli in Pool sia nella gestione degli sconfinamenti che nella lavorazione campagne commerciali garantendo al contempo un adeguato servizio di sportello, difficoltà che si amplificano nelle filiali medie e piccole. Insomma c'è ancora molta confusione.

Direzione Generale

In attuazione del processo di riconversione verso l'attività commerciale previsto dal piano industriale e dal "progetto 8000" 4 colleghi della Direzione Generale saranno destinati alla rete entro il mese di marzo, presumibilmente entro giugno altri colleghi seguiranno lo stesso percorso di riconversione. Il Responsabile Regionale del Personale ha dichiarato che l'obbiettivo è di portare il maggior numero di persone nelle filiali senza smontare le D.G. ed evitando trasferimenti a distanze considerevoli.

E' auspicabile che la selezione del personale avvenga prioritariamente seguendo il principio della volontarietà e motivazione al ruolo.

A tal proposito l'utilizzo del job posting garantirebbe una maggior trasparenza, nel processo di riconversione verso il commerciale in attuazione del piano industriale.

Ad esempio questo strumento potrebbe essere utilizzato per selezionare i candidati che dalle strutture di direzione saranno destinati alla rete, dando le stesse opportunità a tutti.

Fondo esuberi e accordo 29 luglio 2011

In BCS al 31 dicembre 2011 sono usciti 11 colleghi dei quali 2 dalla D.G. e 9 dalla rete, a questi si aggiungono i 4 colleghi di ISGS (ex polo di Back Office)

Contact Unit

La Delegazione Aziendale ha preso atto delle richieste della nostra Lettera aperta dello scorso 3 febbraio manifestando disponibilità a considerare le nostre richieste, in particolare il Responsabile Regionale del Personale ha espresso la volontà di riaprire il canale uscite/ingressi da ISGS verso altre Aziende del gruppo, cosa che si sta già realizzando a Firenze ed in altre aree geografiche, a tal fine sarebbe opportuno l'utilizzo del job posting.

Rimarchiamo peraltro il fatto che le lettere di distacco contengono due apparenti violazioni di normativa: per quanto attiene alla volontarietà del distacco (non richiesta a nessun lavoratore) e al demansionamento cui nella lettera si fa riferimento e che sarebbe dovuto essere preceduto, in forza dell'accordo di luglio, da un colloquio e dalla relativa proposta di mantenimento delle mansioni originarie.

Si è inoltre richiesto un confronto su : orario e flessibilità , temi fondamentali per conciliare famiglia e lavoro e consideriamo di grande importanza le risposte chi ci sono state garantite su questi temi.

Prendiamo positivamente atto di questa volontà e ci aspettiamo che la situazione si evolva possibilmente in tempi rapidi... è ora di calare il ponte levatoio!

Alle nostre posizioni, note a tutti, riteniamo di dover aggiungere solo un elemento che abbiamo rappresentato al tavolo Aziendale: è veramente deludente scoprire che la maggior parte dei poli di B.O. (ad eccezione dei "micro poli" di Ascoli e del nord del Lazio) per il momento chiude solo nominalmente dato che continueranno per alcuni mesi o più ad operare come distaccamenti dei "poli Hub".

In pratica la fretta che ha portato alla chiusura del polo di B.O. di Cagliari (che addirittura ha cessato l'attività con alcune settimane di anticipo rispetto al progetto), ignorando qualsiasi possibilità di rivedere i tempi di apertura della Contact Unit , altrove non c'è stata.

Perché la fretta solo a Cagliari? L'Azienda dovrebbe spiegarlo ai lavoratori della Contact Unit prima ancora che alle Organizzazioni Sindacali.

Pressioni Commerciali

Nonostante le nostre ripetute segnalazioni e le rassicurazioni del Direttore Regionale, ci risulta che per "favorire" tra i colleghi l'utilizzo di ABC ancora si ricorra a forme non coerenti con le direttive aziendali ed a forzature del tutto improprie che vanno dal riferimento alla catena di montaggio, al vero e proprio controllo a distanza.

Non vorremmo dare troppa rilevanza agli autori di simili forzature, citandone comportamenti che fanno sorgere dubbi sulla cultura manageriale che li anima, ma ci corre l'obbligo di rimarcare che questi atteggiamenti non sono né in linea con quanto dichiara l'Azienda (anche per bocca del Direttore Generale), né consentiti dal vigente quadro normativo.

Non siamo disponibili a consentire che, con la scusa della crisi, qualcuno approfitti del cambiamento in atto per instaurare un clima di paura e sconcerto tra i lavoratori.

Cagliari 12 marzo 2012

Le OOSLL di Banca di Credito Sardo