



RR.SS.AA. AREA NORD OVEST LOMBARDIA - BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

Dopo una lunga attesa - che confidiamo dovuta ai notevoli impegni - abbiamo incontrato la **Direzione dell'Area** per l'aggiornamento sull'attuale stato dei processi riorganizzativi in atto. L'occasione è inoltre servita per ribadire l'importanza del confronto con le OO.SS e per rafforzare il nostro ruolo di presenza e azione responsabile a salvaguardia dei colleghi e del loro lavoro. Su questo la Direzione ha espresso convinta condivisione.

Insieme al Direttore Operativo, Francesco Avino e a Marilena D'Ambrosio del Settore Risorse Umane, la presenza del Direttore dell'Area Nord Ovest, Alessandro Signorini ci ha permesso di avere un quadro circa l'andamento della banca sul nostro territorio.

Si desume facilmente, anche dal riscontro quotidiano della stampa, che non siamo ancora fuori del tunnel e i sacrifici e le azioni messe in atto per riposizionare l'Azienda sui giusti binari, seppur notevoli e incisivi, continuano a necessitare di continui aggiustamenti in itinere. A detta del Capo Area, l'obiettivo è tuttora il mantenimento dell'indipendenza della Banca: di qui la massima attenzione al recupero delle commissioni, alla qualità del credito (per alleggerire gli accantonamenti determinati dalle posizioni a sofferenza e incaglio), al contenimento dei costi. Se fosse ancora necessario ripeterlo, quanto sopra conferma che le decisioni - a fronte dell'accordo del 19 dicembre scorso - avevano inquadrato assai bene la situazione.

Tuttavia, abbiamo percepito un atteggiamento di moderato ottimismo per alcuni dati di Area confortanti, dopo il drammatico periodo appena trascorso, anche se si deve attendere l'esito della risposta europea e le scelte operative che ne deriveranno per capire il reale futuro di questa banca.

Buoni risultati si stanno infatti ottenendo sul Corporate, il lato impieghi non presenta problematiche se non nei limiti di disponibilità della liquidità (comunque aumentata) da destinarsi al rilancio delle PMI, c'è poi un recupero sul fronte della qualità del Credito, grazie al collocamento diretto nelle varie DTM di colleghi con specifiche professionalità e mantenendo sempre la task force Q.C. in circa 15 risorse ora coordinate a riporto d'Area anziché della Direzione Generale; la redditività è infine migliorata. Stesso processo è in atto nel campo della erogazione del credito con un aumento del numero dei deliberanti (5). Si sono inoltre ristabiliti ottimi rapporti con le associazioni di categoria in Lombardia.

Il Direttore Operativo è poi passato ad illustrarci il **3° step di chiusura delle filiali** che ha interessato **26 realtà** dell'Area e che dovrebbe completarsi entro la prima settimana di luglio. Il **4° e ultimo step dovrebbe partire a settembre** e interesserà **10 filiali** di Area (di cui 7 in Lombardia). Si stima un **recupero complessivo di circa 50/55 risorse a fronte di 140 uscite di colleghi** per AGO (16) e Fondo esuberi (124).

Rispetto al problema del **Nucleo D.O.** : in attesa degli incontri a livello centrale, l'intenzione è quella di "rimpolpare" le filiali più grosse e in grossi centri per poter poi sopperire alle richieste delle filiali più piccole limitrofe.

E' stato anche **sviluppato dall'Area un autonomo "progetto affluent"** che intende essere un modo per far sentire sempre più la vicinanza della banca ai propri collaboratori attraverso fasi di contatto e ascolto dei colleghi e delle loro problematiche: a questo proposito abbiamo sottolineato che, visto il riconoscimento dell'impegno straordinario profuso per fidelizzare la clientela, talora disorientata e contattata dalla concorrenza, decisa a sfruttare a proprio favore le nostre vicissitudini mediatiche, l'Azienda - pur nel legittimo perseguimento degli obiettivi commerciali - deve muovere da un'opzione di fiducia e rispetto della rappresentazione dei colleghi portafogliati: segnatamente merita tanto più questo beneficio chi ha saputo conservare i rapporti o addirittura accrescerli .

La formazione erogata, secondo quanto comunicatoci, riparametrata al periodo gennaio-maggio, risulterebbe in linea con quanto richiesto dal CCNL e dagli accordi aziendali.

Abbiamo ribadito l'importanza della formazione e della sua fruibilità da parte di tutti i soggetti interessati così che la conoscenza sempre più approfondita e aggiornata delle norme metta al riparo i colleghi dai rischi operativi.

Abbiamo rappresentato una forte protesta per il disagio che vivono i colleghi negli ambienti di lavoro, spesso "sigillati" per motivi di sicurezza, **a causa del generale malfunzionamento degli impianti di condizionamento** - evidenziatosi alla prima seria ondata di caldo stagionale - **chiedendo un interessamento urgente, al fine di evitare situazioni limite che, specie nei casi di patologie cardiocircolatorie, possono concretizzare un rischio di malori.**

Le specificità del nostro territorio possono essere affrontate solo nel confronto con le OO. SS. di Area: questa è l'unica strada per miglioramenti organizzativi che prescindano dai limiti individuali. Per questo deve realizzarsi un coinvolgimento nelle analisi e soluzioni dei problemi quotidiani di intensità almeno pari allo sforzo prodotto da quando siamo stati coinvolti nei sacrifici per risanare questa nostra Azienda.

Terremo sotto controllo la situazione, soprattutto in questo periodo "caldo".

L'appuntamento è per una serie di incontri a breve, su cui vi terremo costantemente informati.

LE SEGRETERIE FABI-FIBA CISL- UGL -UILCA