

INCONTRO CON IL CAPO DEL PERSONALE

L'illustrazione da parte della delegazione aziendale, del piano formativo, guidata dal dott. Pandolfini è stata anche l'opportunità per affrontare parte delle problematiche che hanno ricadute sui colleghi e che necessitano quindi di opportune risoluzioni.

FORMAZIONE

Nella documentazione consegnataci (allegata al comunicato via E-mail), sono illustrati gli interventi formativi riferiti agli anni 2005/06, i principali programmi in corso od in avvio e le linee di azione del piano formativo stesso sul quale si basa il nuovo percorso d'inserimento per i neoassunti a prescindere dalla tipologia di contratto; il rilancio del segmento Business, l'indagine dei fabbisogni formativi, e la necessità di provvedere al potenziamento delle strutture decentrate per la formazione, con un piano formativo per le assunzioni con contratto di apprendistato che risulta attualmente attestato sulle 70 unità.

Durante le varie fasi dell'illustrazione il dott. Pandolfini ha evidenziato l'importanza per l'azienda della **gestione del personale da parte dei preposti** e a tale fine partirà un progetto di sviluppo delle capacità manageriali e gestionali, presso una società esterna specializzata, che coinvolgerà 50 direttori di Zona e 250 Direttori di Filiale.

Le nostre considerazioni a caldo sulla formazione in genere sono state che, nonostante il diritto dovere del personale alla formazione tutto ciò mal si concilia con la modalità di utilizzo della stessa, visto l'andamento del sistema informatico della banca, che soprattutto per la **carezza cronica di organici** in tutta l'azienda, non permette la possibile fruizione.

ORGANICI

Prova di quanto sopra, tralasciando il disavanzo più volte denunciato relativo all'anno 2005, sono i dati rappresentati relativi alle assunzioni ed ai cessati in corso d'anno e fino al 9/10/06.

Totale uscite 367 unità, totale entrate 484 unità (in allegato copia del dettaglio per Atr e CC).

Considerando che entro la fine dell'anno risulteranno aperte 40 nuove Filiali e che come è noto il progetto Delta 2 ha impegnato un numero consistente di Filiali con l'apertura al pranzo ed al sabato, costringendo gli organici delle stesse e (limitrofe), a turnazioni continue ed esasperanti, la Segreteria della FABI ha rappresentato la propria insoddisfazione per lo scarso numero di ingressi e la richiesta all'azienda di un impegno maggiore visti gli obiettivi, in particolar modo quelli commerciali che si attendono dal proprio personale.

Parlando di organici, abbiamo denunciato e richiesto la nullità del provvedimento adottato dal Direttore dell'Area Territoriale Lombardia e Nord Est che ha, nei giorni scorsi, revocato tutti i contratti Part-time in scadenza a dicembre.

In argomento ci è stato riferito che l'azienda ha accolto il 67% circa delle domande avanzate dai colleghi che avevano fatto richiesta dello scambio genitore/figlio.

VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Sull'argomento abbiamo denunciato al capo del Personale la completa disorganizzazione aziendale, in quanto non sono stati ancora definiti i ricorsi avverso il giudizio professionale relativi agli anni 2002, 2003 e 2004 e che come ogni anno su questo tema viene disatteso il Contratto Nazionale di Lavoro che prevede la consegna al lavoratore del giudizio professionale entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento .

Al termine della riunione abbiamo richiesto un incontro urgente per affrontare e definire le seguenti problematiche: Sicurezza, Pressioni Commerciali, prestazione lavorativa eccedente per Quadri Direttivi, Customer Satisfaction, Delta2 e Centri Corporate.