



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

COMUNICATO SINDACALE UNITARIO – 10/05/2013

In occasione dell'incontro "trimestrale" tra RSA Fabi – Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca ed esponenti aziendali, il Direttore Generale, Berselli, presente all'incontro, ha presentato i risultati del Bilancio 2012 di Banca Monte Parma; ha giustificato la perdita di esercizio 2012, pari a oltre 12 mln di euro, contro i 3,5 mln di euro preventivati, con il manifestarsi di eventi macroeconomici esterni legati allo stato di crisi generale, quali il calo del PIL nazionale e il calo del tasso BCE.

Nello stesso tempo, a fronte di un notevole impatto dei 40 mil di rettifiche su crediti (pur diminuite, rispetto ai 57 mln del 2011), ha evidenziato i forti miglioramenti rispetto all'anno precedente della parte di bilancio legata alla gestione "caratteristica", Proventi Operativi netti (+ 3,2%) e Risultato Lordo di Gestione (+ 66%).

Ma se i dati negativi possono essere stati condizionati, almeno in parte, dal perdurare della crisi economica e da un ulteriore, conseguente, deterioramento dei crediti, il Direttore Generale non ha fatto alcun riferimento alle conseguenze sul bilancio delle politiche strategiche e gestionali della banca, che, evidentemente, reputa poco influenti o addirittura positive.

Come Sindacato, riteniamo che le scelte attuate dai vertici aziendali nel 2012, abbiano determinato una ricaduta negativa che si è riverberata sul bilancio 2012 e che, se non rivedute e corrette, potrebbero ripetersi anche per il 2013.

Nel 2012 sono state forzate, in modo esasperato, le politiche di riduzione dei costi senza dar corso, nel contempo, agli investimenti necessari per sostenere il rilancio della banca:

- **la migrazione informatica è stata gestita "in economia",** provocando un "caos" (ci dicono, senza precedenti nel Gruppo) che ancor oggi provoca strascichi sull'operatività: i supporti organizzativi necessari per affrontare la situazione si sono dimostrati deboli e poi sospesi, ancor in presenza di gravi problemi ancora irrisolti;
- **la gestione dello smaltimento di banca ore e ferie: che doveva essere graduale, invece è stata "forzata" anche oltre il limite che 'opportunitamente' era stato previsto nell'accordo sindacale del 14 gennaio 2012;**
- **è stata messa fortemente alla prova la tenuta organizzativa della banca, in particolare delle filiali, che hanno lavorato "in emergenza" per tutto il 2012 e che, in alcuni casi, non sono state nemmeno in grado di garantire l'apertura al pubblico nonostante le quotidiane "catene" di personale - in trasferta continua - che hanno comportato costi aggiuntivi ed inevitabili disservizi ;**
- riguardo al "presidio" del credito, **il perdurare della crisi e l'introduzione da parte di Bankitalia delle nuove normative con la riduzione del termine del "Past due" (da 180 a 90 gg), oltre alla necessità di incrementare, data l'entità del problema, l'iniziativa di recupero dei crediti "incagliati" avrebbe richiesto insieme alla prosecuzione dell'azione di analisi e revisione delle posizioni critiche, un'implementazione delle risorse umane e strutturali "dedicate", ancora insufficienti, sia in filiale sia presso l'Ufficio Crediti;** tale carenza ha pesato, senz'altro, sull'aumento dei crediti "scaduti/sconfinati" (o che, semplicemente, non è stato possibile gestire) nel 2012 ad oltre 7 mln di euro sui 40 mln complessivi e, ovviamente, una maggior difficoltà di recupero sulle partite "incagliate";
- **è stata indebolita la capacità operativa della banca, che ha visto attenuarsi la sua forza di incidere commercialmente sul territorio, con la diminuzione drastica delle ore lavorate, già fortemente ridotte in conseguenza degli esodi di personale - e in aggiunta al "caos" legato alla migrazione - con effetti negativi sia nei volumi di raccolta diretta che di impieghi.**

Per il 2013 non vi è sentore che le cose possano realmente migliorare:

1. **L'introduzione del nuovo modello commerciale e di servizio, con la "portafogliazione"** della clientela, che, secondo l'Azienda, avrebbe consentito una migliore distribuzione del lavoro, sia nelle filiali retail che nella filiale imprese, nella realtà quotidiana **sta confermando, una volta di più,**

l'evidente squilibrio tra le attività richiesta dalla banca ai dipendenti e il numero delle risorse in organico, con carichi di lavoro esagerati, a volte insostenibili.

La scelta aziendale di procedere a questa iniziativa stravolgente, con **un numero consistente di cambi di mansione (circa 70) e di trasferimenti, senza dar corso preventivamente all'attivazione di specifici interventi formativi** riguardanti le diverse figure professionali e finalizzati alla copertura di tali ruoli, e con un affiancamento di durata limitatissima nella fase di "roll-out", sta comportando enormi criticità gestionali.

Denunciamo, inoltre, **uno sterile "pressing commerciale"** (talmente esasperato da arrivare talvolta a deprecabili 'aggressioni verbali') che non tiene conto della difficoltà oggettive in cui si dibattono i colleghi, obbligandoli, anche, ad assurdi "rapportini" e distogliendoli dalle concrete esigenze della clientela.

2. Gli **"sportelli" da 2 persone, come prevedevamo, "alleggeriscono" la presenza della banca sul Territorio e rappresentano una scelta sbagliata che comporta problemi per il servizio alla clientela**, per l'operatività corrente anche in relazione (per gli "sportelli distaccati") alle necessarie autorizzazioni, per la sostituzione delle assenze impreviste e riguardo alle questioni legate alla sicurezza; la presenza capillare della banca è un elemento di forza che deve essere valorizzato, garantendo una struttura degli sportelli che sia adeguata alle esigenze operative e commerciali (e in questo senso non possiamo non dar ragione al Direttore Generale, Berselli, quando afferma che la dimensione minima dell'organico di uno sportello dovrebbe essere di almeno 4 persone).

3. **E anche quest'anno "incombe" il piano di smaltimento delle residue banca-ore e ferie arretrate...**e non sono mancate neanche stavolta le solite "forzature", stavolta sui "Permessi Ex-Festività sopresse (PSF)"...

Tutto ciò comporta disagi e ricadute pesanti per il Personale della banca che, come al solito (e spesso volte ben oltre i limiti di impegno che gli dovrebbero competere), nonostante le difficoltà in cui viene lasciato, **garantisce un operato attento e professionale per la clientela.**

Il Personale ha fatto e sta facendo la propria parte anche in relazione ai sacrifici che derivano dall'accordo di integrazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Rileviamo che le Spese del Personale sono diminuite del 18,7%, circa 7 mln di euro, ed il cost/income è sceso da 83% a 72,3%, mentre, invece, le Spese Amministrative (di migrazione e utilizzo servizi del gruppo) sono addirittura aumentate di 1 mln di euro.

Per contro Intesa Sanpaolo non sta attuando le politiche di rilancio che si era impegnata a fare.

L'atteggiamento della Banca, con scelte che risultano inadeguate per le esigenze e per le peculiarità del contesto economico-sociale, e le politiche di Intesa Sanpaolo, evidenziano la volontà di concentrare la redditività essenzialmente sul "Gruppo" e sulle sue "società prodotte", attraverso la ricerca spasmodica della riduzione dei costi del Personale e la compressione degli investimenti produttivi in Banca Monte Parma.

Non vediamo un'azione aziendale volta a valorizzare le lavoratrici ed i lavoratori e la banca stessa, non ci sono adeguati investimenti, indispensabili per consolidare e sviluppare le prospettive industriali e occupazionali in Banca Monte Parma.

Non vediamo un programma "visibile" sulla strategia aziendale di medio-lungo periodo e, nonostante le ripetute richieste sindacali, l'azienda si ostina a non entrare nel vivo dei problemi.

Riguardo al futuro, non vediamo la tanto sbandierata "attenzione al Territorio" e ci preoccupa molto il fatto che le difficoltà elencate, oltre che sul Personale, si reverberino anche sul servizio alla clientela e sull'immagine della banca, che ne stanno risentendo pesantemente.

Richiediamo che ci sia presentato il Piano Industriale/ Proiezione Economico Finanziaria della Banca, vogliamo conoscere quali sono le reali intenzioni di Banca Monte Parma e di Intesa Sanpaolo per il presente e per il futuro, senza attendere ulteriormente.

Vi terremo prontamente informati sull'evoluzione della situazione.

Parma, 10 maggio 2013

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