



INCONTRO ANNUALE - SEMESTRALE

L'incontro del 9 maggio, richiesto dalle RSA, ha visto la partecipazione del Direttore Generale, che ci ha voluto innanzitutto assicurare sulla ferma volontà di **rilancio di Mediocredito Italiano**, che vuole dimostrare nei fatti più che con le parole. Sono già in corso le selezioni di personale - sia nel Gruppo che sul mercato del lavoro - di candidati giovani con alto potenziale e/o di specialisti crediti con esperienza, che verranno inseriti nelle prossime settimane, per **rafforzare e completare gli organici**. Inoltre il Direttore Generale - tramite le RSA - ha voluto congratularsi con le persone che lavorano presso Mediocredito, esprimendo il proprio **apprezzamento per la professionalità** che stiamo dimostrando ogni giorno di più, recuperando i ritardi e le inefficienze provocate dalla fase perdurante di integrazione e riorganizzazione.

Abbiamo approfittato della presenza del D.G. per porre alla sua attenzione alcune questioni, che riteniamo cruciali per il futuro dell'azienda e delle persone che tuteliamo. Innanzitutto abbiamo cercato di capire come si intende ricostruire un'**identità aziendale** e rafforzare il **senso di appartenenza**, in un'azienda in cui l'integrazione delle diverse provenienze legate ai diversi prodotti finanziati non si è ancora realizzata. E come si intenda **motivare le persone**, in un'azienda che non sembra offrire nessuna prospettiva di carriera e in cui i risultati si raggiungono soltanto grazie ad un complesso **lavoro di squadra**.

Il D.G. ha dichiarato che proprio per queste ragioni la sua attenzione è rivolta all'organizzazione non soltanto del servizio commerciale, ma anche dell'area operativa. Inoltre il D.G. ha sottolineato come in questa fase si siano create le condizioni per **cogliere le opportunità** di cambiare ruolo e fare nuove esperienze professionali. Per quanto riguarda il premio variabile di risultato, il D.G. ha confermato che **il PVR necessita di correttivi**, per renderlo equilibrato ai ruoli e alle funzioni specifiche della nostra struttura aziendale. Inoltre ha dichiarato che molti colleghi hanno dato più di quanto abbiano ricevuto e che si impegnerà per assicurare dei **riconoscimenti nei prossimi mesi**.

Il D.G. - sollecitato dalle nostre domande - ha voluto assicurare anche sui **destini del leasing** e delle persone che se ne occupano, confermando che i volumi attuali sono superiori del 15% rispetto all'anno scorso. Occorre tuttavia cambiare le condizioni, uniformandole a quelle europee, prezzandolo in maniera adeguata, favorendo i rating alti e concentrandosi sul leasing strumentale.

Abbiamo inoltre evidenziato con fermezza la necessità di **riequilibrare i carichi di lavoro**, resi ancora più disomogenei per le continue riorganizzazioni, evitando che l'attenzione ai risultati degeneri nelle **pressioni commerciali**, che producono effetti patologici sulle persone e minano il clima aziendale, oltre a provocare una controproducente perdita di lucidità, di cui abbiamo avuto chiari esempi.

Il D.G. ha confermato che oggi in MCI i carichi di lavoro sono spesso elevati, perché c'è ancora molto da innovare, soprattutto occorre favorire e incentivare i **processi di digitalizzazione**. Dai numeri del turn over sono evidenti le impennate di fine mese, che ci parlano dell'attenzione ai risultati e delle pressioni al raggiungimento del budget. Al momento non si sono trovate soluzioni strutturali al problema, tuttavia a questo scopo, secondo il D.G., sarebbero state inserite in via sperimentale delle **verifiche intermedie**. Inoltre, in alcune situazioni di emergenza, si è ricorso ad **attività di supporto** di colleghi di altri servizi verso gli uffici in sofferenza. Di certo - ha dichiarato il D.G. - *la persona soddisfatta performa meglio*. Mettere i colleghi nella condizione di fare meglio è quindi una responsabilità, che il D.G. rivendica come propria.

Ultimo tasto dolente, rappresentato al D.G. e reclamato a gran voce dai colleghi, è stato un richiamo alla **diffusione del Lavoro Flessibile su base volontaria**, come strumento di conciliazione vita-lavoro e per mitigare gli effetti devastanti del pendolarismo. L'Azienda ha confermato che ad oggi il 57% del personale ha la possibilità di fruire di questa modalità lavorativa su base volontaria, tuttavia permangono delle **resistenze di alcuni responsabili di struttura**, che l'azienda intende superare, offrendo tutti gli strumenti tecnologici atti a superare le difficoltà operative e organizzative addotte, per arrivare al più presto al 100% di strutture che offrano ai propri collaboratori l'opportunità di lavorare in modalità flessibile.

Salutato il D.G., l'incontro è proseguito con la presentazione dei **dati relativi agli organici e sulla situazione del personale femminile**, che abbiamo richiesto per far luce sulle disparità riscontrate in termini di carriera e di salario e che saranno oggetto di analisi e valutazione delle RSA e di un comunicato dedicato.



Ci interessa qui invece evidenziare le altre criticità, che abbiamo condiviso nell'intersindacale del 3 maggio scorso e che abbiamo unitariamente rappresentato ad azienda e capogruppo (in corsivo le risposte ottenute):

- In MCI abbiamo soltanto 3 figure normate (specialisti d'impresa, addetto commerciale, finanza strutturata) occorre identificare le altre **figure professionali** e definire dei **percorsi di carriera**.

Prendiamo nota della richiesta, pur sapendo che il contratto di 2° livello è in scadenza, perciò sarà difficile avere risposte entro l'anno. Ricordiamo inoltre che ISGS, che pure era prevista nell'accordo sui ruoli professionali, ha tracciato un'unica figura professionale, oggetto di percorsi professionali.

- Per realizzare i processi di integrazione di provenienze diverse e costruire figure specialistiche, è necessario un **investimento formativo diffuso**, che supporti percorsi professionali e di riqualificazione.

Concordiamo sui percorsi di crescita interni, e ci impegniamo a dare opportunità ai colleghi. Tuttavia dai colloqui in corso emergono resistenze a mettersi in gioco. Per il 2017 abbiamo in programma un'iniziativa analoga all'Accademy, che interesserà soprattutto i nuovi arrivi e i Responsabili. Altrettanto importante è tuttavia la formazione sul campo: sono in corso training on the job per il servizio Concessionari.

- Per quanto riguarda il progetto pilota del proattivo, vorremmo capire gli esiti della sperimentazione e rinnoviamo la richiesta del **riconoscimento della trasferta**, a fronte dell'assegnazione temporanea formalizzata ai colleghi coinvolti, così come previsto dalla normativa vigente.

Sulla sperimentazione siamo in ritardo, in quanto l'analisi dei processi non è purtroppo ancora completata. Sulla questione normativa invece abbiamo un'interpretazione diversa: l'accordo sulla mobilità considera Assago come facente parte del comune di Milano e infatti esclude l'indennità di trasferimento, lo stesso ragionamento vale per la trasferta. Su questo punto le posizioni tra le parti restano quindi distanti.

- **Agevolato, quali prospettive** nel futuro prossimo ed in vista della scadenza legislativa del 2020?

La Banca dei Territori ci ha chiesto di accentrare l'attività di agevolato sui libri di MCI, mentre l'attività operativa verrà svolta sui territori nelle filiali di Roma, Bari e Napoli. Confermiamo che la quota di agevolato relativa alla legge 488 è in via di esaurimento, tuttavia l'agevolato che lavora su ricerca e sviluppo è in espansione e andrà valorizzato.

- **Logistica:** Abbiamo preteso di sapere la destinazione lavorativa dei colleghi della Sede. Sull'unità produttiva di Assago, abbiamo evidenziato vari interventi di **adeguamento strutturale**, formulando la richiesta di incontro dedicato, da effettuare nel mese in corso con RLS e RSA territoriali. Abbiamo rappresentato i problemi di **mobilità della filiale di Bologna**, chiedendo l'istituzione di una navetta e dei parcheggi perché tutte le soste sono a pagamento, oltre a convenzioni con le mense. Abbiamo sollevato i problemi di fruizione dei **buoni pasto per i colleghi del mezzogiorno**, che occorre dotare di ticket diversificati come avviene in ISP.

La destinazione della Sede di Milano è confermata in Porta Romana e riguarderà tutto il personale presente nella sede attuale, anche se non è nota la data del trasferimento. Assago resta una delle strutture più problematiche del territorio: riconosciamo che nonostante le tante migliorie, non abbiamo ancora risolto tutte le problematiche. Per farlo possiamo senz'altro organizzare dei sopralluoghi congiunti con RSA e RLS, Direzione Immobili e funzioni di Tutela Aziendale. Per la Mensa possiamo lanciare degli "alert" per avviare i controlli di qualità. Per quanto riguarda le criticità evidenziate su Bologna, Roma, Napoli e Bari, prendiamo in carico tutte le richieste, faremo le segnalazioni alle funzioni competenti, per ricercare delle soluzioni.

Concludiamo il comunicato con **3 richiami all'azienda**, che abbiamo presentato nel corso dell'incontro e che sono rimasti senza risposta, per distrazione voluta o inconsapevole:

- il rispetto della non fungibilità tra Aree Professionali e Quadri Direttivi, differenziando funzioni e ruoli;
- il riconoscimento della disponibilità dei colleghi, che hanno dato il consenso al proprio trasferimento;
- l'attenzione alla responsabilità in solido verso i lavoratori in appalto, riaffermata dalla legge vigente, da esercitare chiedendo ai fornitori garanzie sul rispetto delle condizioni contrattuali e normative.

Il confronto si è svolto in un clima di rispetto reciproco, confidiamo che le azioni siano coerenti.

11.5.2017