



MEDIOCREDITO ITALIANO: Incontro di Semestrale

Milano, 19 dicembre 2018

Alla presenza di Capogruppo e come da nostra richiesta sulla base del disposto dell'ex art. 6 del Protocollo delle Relazioni industriali del 15/12/2017 le RR.SS.AA. di Mediocredito Italiano S.p.A. hanno incontrato l'Azienda.

All'incontro ha partecipato il Direttore Generale di MCI Dott. Teresio Testa che ha rappresentato la situazione aziendale mettendo in risalto il risultato economico che da inizio anno sino ad ottobre registra un più 10% rispetto allo stesso periodo del 2017 e la costante diminuzione dei non performing loans.

I vari comparti stanno contribuendo al risultato economico pur registrando un risultato inferiore alle stime per quanto concerne lo stipulato del prodotto leasing, derivante sia dalla scelta strategica di diminuzione dell'offerta a catalogo che dall'aggressività del mercato sul fronte dei tassi, e a un minor turn over per il prodotto factoring determinato dalla scelta manageriale di non chiudere operazioni a tasso negativo pur registrando ricavi stabili.

Il Direttore Generale ha dichiarato che per il leasing si dovrà puntare allo sviluppo del leasing operativo/renting, in quanto il leasing finanziario sta risultando meno appetibile, investendo anche sulla piattaforma informatica.

Il factoring vedrà un forte investimento per il rifacimento della piattaforma informatica ormai datata e dal punto di vista commerciale si dovranno cogliere le potenzialità del mercato rappresentato dalle piccole/medie imprese che stanno spostando la propria attenzione sul prodotto.

Il medio lungo termine continua nella sua crescita come pure la finanza strutturata che per il segmento di Clientela trattato sta vedendo rafforzare la leadership di MCI.

Sul fronte della prevista integrazione di MCI in Intesa Sanpaolo, prevista dal piano industriale nella logica del mantenimento delle attività nel Gruppo, il Direttore Generale ha sottolineato come stia lavorando per salvaguardare le professionalità e le specificità dell'intera MCI al fine di non disperdere le potenzialità espresse. Alla luce di quanto detto la prevista data di closing inizialmente prevista per la fine del primo semestre 2019 verrà sicuramente posticipata.

Le RR.SS.AA. hanno dichiarato, come già fatto in precedenza, che lo scenario illustrato deve essere perseguito con la dovuta attenzione al fine di evitare il compimento di una integrazione che potrebbe portare alla dispersione delle competenze.

Inoltre le stesse hanno richiamato ad una maggiore responsabilità nella gestione della comunicazione su un tema così delicato come il futuro di MCI senza che qualcuno dipinga scenari ipotetici come già consolidati.

Le lavoratrici e i lavoratori di MCI di tutto hanno bisogno ma certamente non hanno bisogno di aumentare il proprio senso d'incertezza a fronte del continuo impegno profuso.

Le OO.SS. hanno richiamato l'attenzione del Direttore Generale, dei rappresentanti dell'azienda e della Capogruppo sulle pressioni commerciali che sono diventate intollerabili per l'intero settore del recupero crediti a fronte di continue campagne che mettono a dura prova le colleghi e i colleghi coinvolti, nei confronti della rete commerciale che si trova a dover fronteggiare senza filtro alcuno a continue ed esasperanti richieste da parte di alcune aree della rete BdT, alle pressanti richieste fatte dalla rete



commerciale MCI dirette a singole/i colleghi/i degli Uffici Perfezionamento e alla continua richiesta del numero delle delibere giornaliere effettuate in capo agli uffici concessione.

Inoltre hanno richiesto l'apertura del tavolo negoziale sui ruoli e percorsi professionali.

Nel corso dell'incontro l'azienda ha presentato i dati relativi alla composizione e distribuzione del personale, sulla formazione ed orario di lavoro al 31 ottobre 2018 e che riportiamo in sintesi di seguito:

Disaggregato per inquadramento	A3L1 e 2	A3L4 e 4	QD1 e 2	QD3 e 4	DIR	Altri	Totale
Uomini	46	103	162	228	25	4	568
Donne	78	162	83	48	2	2	375
Totale	124	265	245	276	27	6	943

Il totale dei dipendenti rispetto ai dati della precedente semestrale scende dalle 968 alle 943 unità tenuto conto delle uscite derivanti dagli accordi sui pensionamenti incentivati e dall'accesso al fondo di solidarietà.

Continuano a permanere le criticità già rilevate nella distribuzione squilibrata tra ruoli direttivi e ruoli esecutivi così come la disparità di genere negli inquadramenti dei quadri direttivi e dei dirigenti.

Disaggregato part time	Orizzontale	Verticale	Misto	Totale
Uomini	5	4	1	10
Donne	74	17	20	111
Totale	79	21	21	121

MCI continua a perseguire la “buona occupazione” con il **100% di contratti a tempo indeterminato** e con il 100% di richieste di part-time accolte.

In merito alla formazione dobbiamo continuare a rilevare la disparità di ore formative fra generi. A tal proposito l'azienda ha riferito che si provvederà nel prossimo futuro ad adottare soluzioni per la fruizione della formazione che consentano di diminuire il gap tra generi.

Tra l'altro l'azienda ha comunicato che sta predisponendo un corso aperto a tutte le professionalità di MCI che consenta di maturare la conoscenza sui prodotti offerti.

Le OO.SS. hanno richiamato nuovamente l'applicazione dell'accordo del 1/2/2017 in materia di tutoring e coaching coinvolgendo le persone aderenti al fondo di solidarietà, in totale 81 persone di cui 44 già uscite o in corso di uscita entro fine 2018, al fine di formare quei colleghi che dovranno necessariamente essere chiamati a sostituirli e che devono prevedere in via prioritaria il coinvolgimento delle colleghi e dei colleghi interni.

Inoltre hanno sottolineato come la formazione a catalogo è troppo generica e risulta poco adatta alle esigenze specifiche della nostra azienda.



Formazione per canale di erogazione – giorni uomo	Aula	On line	Corsi Esterni	Stage	Totale
Uomini	173,9	2.407,05	16,59	1,67	2.599,25
Donne	41,26	668,64	5,5	4,27	719,67
Totale	215,16	3.075,69	22,09	5,94	3.318,92

In virtù dei dati consegnati e sulla base della situazione aziendale, abbiamo rappresentato le problematiche da affrontare:

- sistema premiante

Pur non avendo i dati, che saranno rassegnati alla prossima semestrale/annuale, le OO.SS. hanno evidenziato come quest'anno il sistema premiante abbia sicuramente coinvolto un numero più ristretto di persone rispetto al 2017.

- appalti

Le OO.SS. hanno nuovamente richiesto di avere lo spaccato delle attività specifiche di MCI date in appalto e hanno richiesto di avere raggagli in merito alle attività date in gestione ad Exelia.

- Agevolato

Le OO.SS. hanno messo in evidenza come le attività svolte comportino per le colleghi e i colleghi coinvolti il rischio di azioni penali a fronte della gestione come Banca Concessionaria di contributi pubblici anche alla luce delle nuove attività.

Le stesse hanno richiesto che vengano scritte procedure che consentano di lavorare con la dovuta tranquillità.

- Lavoro flessibile

L'azienda ha evidenziato come il lavoro flessibile, ad esclusione dei mercati BdT, stia riguardando i due terzi delle colleghi e dei colleghi e che la fruizione media sino all'ultima rilevazione dell'anno in corso vede l'utilizzo medio di poco più di tre giorni al mese.

Il tavolo sindacale ha sottolineato nuovamente il rispetto dell'accordo sindacale e delle regole di fruizione, richiedendo all'azienda d'intervenire su quei responsabili che rendono alquanto macchinosa la possibilità di fruire del lavoro flessibile e chiedendo la possibilità di estendere a più giorni, come già avviene in alcuni uffici di MCI, la fruizione VOLONTARIA di tale modalità lavorativa.



- PEF5

Le RR.SS.AA. hanno segnalato la difficoltà nella gestione della PEF5 adottata in ambito factoring in un momento particolarmente complesso come quello di fine anno.

Hanno evidenziato come la procedura mal si concili con alcune specificità di prodotto e hanno richiesto che alle lavoratrici e ai lavoratori siano date indicazioni precise atte a svolgere le proprie mansioni nella dovuta tranquillità.

- Crescita professionale

A fronte anche delle recenti offerte di job posting di MCI le OO.SS. hanno richiesto trasparenza al fine di evitare di far candidare colleghi di MCI per posizioni di crescita professionale d'interesse che sono riservate alle colleghi e ai colleghi del Gruppo, a far crescere le professionalità interne per le attività che richiedono conoscenze approfondite che non possono essere improvvisate ma richiedono esperienze maturate sul campo che vanno oltre anche ai titoli accademici.

In fine è stato richiesto all'azienda di avere ragguagli sui rapporti con il gruppo Intrum e la stessa ha comunicato che MCI avrà esclusivamente rapporti con le strutture preposte della Divisione Capital Light Bank pur essendo consapevoli che in questo periodo mancano ancora i dovuti ragguagli operativi.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN
Mediocredito Italiano