



## TRIMESTRALE AREA VARESE 12 LUGLIO 2023

Il 12 luglio 2023 si è svolto a Varese, finalmente in presenza, l'incontro trimestrale dell'Area Varese tra le Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Aziendale ai sensi dell'art. 7 del protocollo Relazioni Industriali 14 Aprile 2021: per la parte aziendale erano presenti Rita Riccobono, Marco Amianto e Concettina Riccio di Relazioni Industriali, Serena Alessio, Responsabile del Personale DR Lombardia Nord, Agostino Trotti CTPAR di Area, Alfonso Tentori Direttore Commerciale Imprese e Stefano Arpino di Direzione Immobili.

I dati economici relativi alla Direzione Regionale aggiornati a maggio 2023 evidenziano complessivamente una discreta performance in tutti i territori commerciali.

A seguire illustriamo nel dettaglio tutti gli argomenti affrontati durante l'incontro.

### INDENNITA' DI CASSA

**Abbiamo ribadito che le indennità di rischio regolamentate nell' Allegato n.5 del CCNL devono essere sempre riconosciute a chi svolge mansioni di maneggio contanti e/o valori, che siano esplicabili allo sportello o meno, e a chi esegue il carico/scarico del bancomat, anche nelle filiali diventate punti di consulenza nelle quali non è più prevista l'operatività di cassa; hanno diritto alla specifica indennità entrambi i soggetti che intervengono nel "contraddittorio", che si tratti di ATM, TARM o altro.**

**Al riguardo abbiamo chiesto all'ufficio del Personale di dare chiare e precise indicazioni a tutte/i le/i Responsabili onde evitare interpretazioni fantasiose della normativa esistente.**

### ORGANICI

L' Azienda ha dichiarato che le uscite per esodo al 30 giugno nella nostra Area Sindacale, la provincia di Varese, sono 20, oltre a 6 pensionamenti e, aggiungiamo noi, ad un numero imprecisato di dimissioni, fenomeno sul quale la Banca dovrebbe peraltro fare delle attente e profonde riflessioni, mentre le assunzioni avvenute da inizio anno sono solo 4, una con contratto a tempo indeterminato full time come gestore aziende retail e le altre tre con contratto misto.

Ormai l'assenza di una/un collega per qualsivoglia motivo (ferie, maternità, malattia, ecc.) sommata alle uscite di personale per esodo o pensionamento comportano un effetto domino per quanto riguarda trasferte temporanee e trasferimenti, nella disperata rincorsa alla copertura di posizioni sulle filiali del territorio. Del resto, le poche assunzioni a tempo indeterminato sull' Area sono assolutamente insufficienti ad apportare un benchè minimo beneficio alla cronica carenza di organico della Rete. **Chiediamo all'Azienda il rispetto degli impegni assunti in fase negoziale, vale a dire il mantenimento del rapporto di due a uno tra uscite ed assunzioni, rivolgendo una particolare attenzione ai bisogni della Rete;** le/i colleghe/i con contratto misto attualmente presenti sul territorio della provincia non possono da sole/i sopperire alle esigenze del territorio, sia per la presenza in filiale limitata a due giorni settimanali, sia perchè, stante anche l'insufficiente formazione loro fornita, necessitano di costante supporto operativo.

*Utilizzare una forza lavoro sottodimensionata rispetto alle effettive esigenze, conseguenza evidente di scelte organizzative aziendali a noi poco comprensibili, è una condizione di fatto che non possiamo condividere perchè, oltre a pesare sui carichi di lavoro individuali, non è nemmeno profittevole dal punto di vista dei ricavi, in quanto rischia di compromettere il livello di servizio, di ascolto, di relazione e di incisività della proposta commerciale alla clientela.*

### - ORGANICI: MOBILITA' TERRITORIALE

Al 31/05 i trasferimenti disposti dall'Azienda a richiesta (2) rispetto a quelli disposti d'ufficio (86), in percentuale il 2,33%, sono assolutamente insufficienti: **chiediamo alla Direzione Regionale un netto cambio di passo per creare le condizioni che favoriscano l'accoglimento di un maggior numero di richieste.**

## - ORGANICI: PART TIME

La percentuale attuale di Part Time su Varese è più elevata rispetto alla media nazionale ed è pari al 29 %, corrispondente a 203 colleghe/i: per poter accogliere le nuove domande giacenti la Funzione del Personale sta contattando le/i colleghe/i che in passato avevano richiesto (e ottenuto) il part time a tempo determinato per la cura dei figli fino ai 13 anni, per comunicare loro che, nel caso in cui i figli abbiano nel frattempo superato quella soglia di età, dopo la concessione di un ultimo rinnovo per 12 mesi con un orario settimanale di 32 ore e mezzo, non sarà più possibile ottenere un ulteriore rinnovo.

***Ribadiamo il concetto: con un organico adeguato anche la concessione da parte aziendale del lavoro part time potrebbe venire maggiormente incontro alle necessità famigliari, di salute e personali delle/dei lavoratrici/lavoratori.***

## PRESSIONI COMMERCIALI

Le/i colleghe/i si sentono abbandonate/i a se stesse/i, e continuano ad essere richiamate/i al conseguimento di obiettivi assegnati senza nemmeno tener conto delle variazioni organizzative intervenute nel tempo, quali le chiusure e gli accorpamenti degli sportelli, l'apertura delle finestre di accesso al fondo esuberi, l'attribuzione in particolar modo nei "segmenti" aziende retail e affluenti e nel territorio Exclusive di nuovi e differenti portafogli, all'interno dei quali vengono ridistribuiti clienti gestiti in precedenza dal personale oggi non più in servizio, ecc. "Chi resta deve fare anche per chi non c'è, il budget deve essere raggiunto indipendentemente da quanti si è in servizio"; questi concetti diffusi ed espressi da alcuni esponenti aziendali, non sono coerenti nella maniera più assoluta con la realtà che si vive ogni giorno in filiale, dove, di norma, si è costrette/i a gestire l'eccezionalità e a ricercare affannosamente le soluzioni alle più diverse problematiche.

Abbiamo inoltre evidenziato all'Azienda che in alcune filiali esclusive della provincia sono previsti dei briefing alle ore 8.30 per almeno tre giorni alla settimana; al di là della dubbia valenza e della ridotta efficacia di questi appuntamenti, vista la loro eccessiva frequenza, che difficilmente può portare a nuovi contenuti e differenti proposte di azioni commerciali rispetto agli incontri immediatamente precedenti, abbiamo evidenziato che l'orario penalizza chi utilizza l'elasticità in ingresso, dovendo magari adempiere, prima di recarsi al lavoro, a incombenze famigliari di vario tipo (accompagnamento a scuola dei figli, assistenza a famigliari, ecc.). ***Abbiamo perciò chiesto di posticiparne l'inizio ad un orario agevole per tutte/i le/i gestori interessati.***

***Come di consueto, invitiamo le/i lavoratrici/lavoratori a segnalare comportamenti scorretti in merito a qualsivoglia indebita pressione commerciale scrivendo alla casella di posta [isegnalo@intesanpaolo.com](mailto:isegnalo@intesanpaolo.com) o, meglio, segnalando le suddette problematiche ai propri referenti sindacali.***

## FORMAZIONE

La responsabile DR del Personale ha evidenziato l'ottimo risultato (pari a circa il 95%) relativo alla fruizione della formazione obbligatoria a fine maggio, dato che sicuramente ha beneficiato della previsione che pone la formazione obbligatoria come una delle condizioni per il percepimento della quota premio di eccellenza del PVR.

*Questo dato statistico molto positivo è in parziale contraddizione con la percentuale di utilizzo della formazione flessibile, che è di circa il 30% rispetto al totale della formazione fruita; ciò ci porta a concludere che ancora oggi troppo spesso si fa formazione in condizioni precarie in filiale o, peggio ancora, al di fuori dell'orario di lavoro, quando ***l'Accordo sulla Formazione del 31 marzo 2023 da diritto di svolgere i corsi di Formazione sino a otto giorni all'anno anche da casa: a questo proposito abbiamo chiesto alla Banca di sensibilizzare le/i Responsabili perché la fruizione di queste giornate sia realmente esigibile.****

***Ribadiamo che la formazione deve fare parte della nostra cultura professionale al pari di un incontro con il cliente piuttosto che di una Lynch programmata.***

## IMMOBILI

Abbiamo segnalato il mancato funzionamento di numerosi impianti di raffreddamento (Busto Arsizio, Besozzo, Marchirolo sono le situazioni più drammatiche) e, soprattutto, i ritardi negli interventi di manutenzione; Stefano Arpino, coordinatore della Direzione Immobili, ha comunicato che l'area di Varese è quella che ha subito il maggior numero di blocchi degli impianti, 10 sui 40 presenti, contro una media nazionale del 2%, situazione dovuta sia all'obsolescenza degli stessi ma anche

all'insufficiente livello di assistenza fornito, motivo per cui molto probabilmente verrà data disdetta del contratto di appalto con l'attuale gestore.

***Il nostro intervento mirava anche a denunciare in generale annose situazioni di criticità, con impianti di climatizzazione spesso datati e inefficaci; abbiamo chiesto alla Direzione Immobili di pianificare un progetto complessivo di verifica, analisi ed eventuali interventi di tutta l'impiantistica esistente, per evitare, come ormai avviene, di doverappare le falle quando il danno si è già verificato, con le conseguenti problematiche già evidenziate alle quali si aggiunge da diverso tempo la grande difficoltà nel reperire la componentistica di ricambio.***

**Ricordiamo che in caso di mancato funzionamento degli impianti di climatizzazione il preposto della filiale/ufficio è tenuto ad attivare una procedura che vada a tutelare le persone che occupano i locali (lavoratori e clienti), con la possibilità sia del lavoro da casa che della chiusura della filiale/ufficio.**

Pulizie Filiali e Uffici: abbiamo segnalato anche le pessime condizioni di alcune filiali (vedasi ad esempio Angera) per quanto riguarda gli interventi di pulizia; Arpino ci ha sollecitato a **segnalare tramite l'apertura del ticket le situazioni che necessitano un intervento urgente e/o straordinario di pulizia.**

### **ACCORDO EVOLUZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL 26 MAGGIO 2023**

Alla nostra domanda riguardo a come saranno gestite eventuali richieste dell' ***"elasticità di orario in entrata che consente al Personale che non opera in turni su base volontaria, in via non continuativa e previo accordo con il proprio Responsabile, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive di anticipare l'inizio della propria prestazione lavorativa a partire dalle ore 7:00 o posticipare tale inizio sino alle ore 10:00"***, (Accordo sull'evoluzione organizzativa del lavoro 26/05/2023 Punto 5. Orario di Lavoro), la Responsabile del Personale Serena Alessio ha risposto che questa non è una previsione applicabile alla Rete; dal momento che non ci risulta che l'accordo in questione contenga al riguardo discriminazioni di sorta nei confronti delle/dei dipendenti di nessuna Divisione, Territorio, Funzione o Ufficio della Banca, abbiamo immediatamente richiesto alle nostre Delegazioni trattanti di fare una verifica ed un approfondimento sull'argomento, del cui esito vi daremo puntuale comunicazione.

Varese, 19 Luglio 2023

**I Coordinatori Territoriali e le RSA Gruppo Intesa Sanpaolo DR Lombardia Nord  
Area Sindacale Varese  
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA - UNISIN**