



TRIMESTRALE AREA EMILIA EST: CLIMA AZIENDALE INSOSTENIBILE!

Nella giornata del 22 giugno si è svolto l'incontro trimestrale dell'area Emilia Est. In rappresentanza dell'Azienda erano presenti Giuseppe Moretti, Alessandra Piccione e Alberto Tronconi dell'U.O. Relazioni Industriali, la Responsabile del Personale della nostra Direzione Regionale, Cristina Bonzano, e la Responsabile del Personale di Carisbo, Patrizia Frisoni.

Clima Aziendale

Nel corso dell'incontro, prioritari sono stati i temi del clima aziendale e delle pressioni commerciali indebite.

Le OO.SS. hanno riportato alla Responsabile del Personale e al Responsabile delle Relazioni Industriali del clima preoccupante che persiste sulla Rete. Abbiamo denunciato una situazione ormai al limite, i colleghi sono arrabbiati, demotivati e rassegnati. Le pressioni costanti, ripetitive (piu' volte al giorno) e le insinuazioni:

“se si continua così saltano i direttori, saltano i coordinatori commerciali, saltano i gestori...!”

Insomma saltano tutti. E poi

Un'Azienda, una Banca, tra le prime d' Europa, che vuole diventare “la prima banca del mondo” dovrebbe preoccuparsi di vedere i suoi gestori esasperati che chiedono di andarsene dalla rete. E soprattutto chi li sostituisce? E questo proliferare dei Piani d' Azione? di Crash Program? Quanti piani si stanno facendo e soprattutto con quali risultati visto che il clima e le pressioni non cambiano?

iosegnalo@intesanpaolo.com

La segnalazione unitaria effettuata a [iosegnalo@intesanpaolo](mailto:iosegnalo@intesanpaolo.com) dalle Segreterie delle organizzazioni sindacali di Carisbo ha consentito il riconoscimento da parte aziendale dell'azione sindacale nell'attività di segnalazione delle pressioni indebite. Un ruolo non riconosciuto nell'accordo “Politiche commerciali e clima aziendale”, sottoscritto in Capogruppo il 7 ottobre 2015, che rappresenta un punto di partenza politico importante per poter contrastare, a tutti i livelli aziendali, gli effetti delle pressioni indebite.

Abbiamo chiesto all' Azienda segni tangibili che vadano nella direzione di disincentivare qualsivoglia atteggiamento scorretto, minatorio e lesivo indirizzato nei confronti dei colleghi, e di promuovere le “buone pratiche” attraverso una forte azione comunicativa, con la finalità di tutelare i colleghi ma anche i clienti della Banca.

L' Azienda, dopo aver precisato che ci troviamo a realizzare un piano industriale in un contesto economico complicato e in continua evoluzione che può indurre i singoli, esasperati dal bisogno di raggiungere i risultati, a comportamenti difformi, ha ribadito che gli atteggiamenti denunciati non sono condivisi, e sta cercando di intervenire sui Responsabili per diffondere le buone pratiche di comportamento.

Le OO.SS. hanno evidenziato con fermezza, che intraprenderanno tutte le iniziative possibili per contrastare gli effetti negativi della pratica di pressioni indebite continuando l'azione di denuncia a diversi livelli.

Aggiornamento su Banca Estesa

In più occasioni le scriventi OO.SS. avevano evidenziato come l'estensione dell'orario di apertura sino alle 20.00 nelle filiali della nostra area non rappresentasse una reale opportunità di business ma solo un aggravio per i colleghi nella gestione dei turni. Nella nostra Direzione (EMAM) circa l'11% delle filiali (47 su 433), applicano l'orario esteso, e Capogruppo, a seguito di un'analisi fatta su tutto il territorio nazionale in cui oltre ai parametri commerciali sono stati presi in considerazione anche il contesto di riferimento e di mercato dei punti operativi, ha riscontrato che nelle aree **non metropolitane**, come quelle presenti nella nostra Direzione, la fascia oraria più performante sia quella fino alle 19.00. Pertanto, dopo la pausa estiva, a partire dal 5 settembre, le 20 filiali (circa il 43%) che applicavano la fascia fino alle 20.00 passeranno alla fascia delle 19.00; inoltre su 9 filiali verrà attuata la modifica dell'intervallo e sarà attivata su Parma 1 nuova filiale ad orario esteso. Valutiamo positivamente la "presa di coscienza" aziendale sulla necessità di legare i parametri commerciali con il contesto di riferimento e di mercato dei punti operativi.

Era da tempo che lavoratori e lavoratrici lo avevano segnalato attraverso i propri rappresentanti sindacali.

Welfare

Nei mesi scorsi, in sinergia con le Segreterie di Gruppo, abbiamo avanzato all'Azienda alcune proposte di welfare per il territorio bolognese in tema di mobilità, asili nido e mensa, motivate dalla concentrazione nella zona centrale della città di diverse strutture aziendali e dal riconoscimento di Bologna quale Città Metropolitana.

L'azienda ci ha fornito alcune anticipazioni rispetto all'accoglimento delle nostre richieste:

Mobilità: è in definizione, sebbene con non poche difficoltà, un accordo con Tper. L'ipotesi è di prevedere la possibilità di rateizzare mensilmente l'abbonamento annuale, che sarà richiedibile dalla postazione di lavoro e consegnato presso il luogo di lavoro del richiedente; si sta inoltre valutando di prevedere un contributo di ALI sull'acquisto dell'abbonamento di cui però non è stata definita l'entità.

Asili nido: è in fase di studio un progetto a livello di Gruppo che coinvolgerà strutture pubbliche e private. Nel frattempo per il nostro territorio è stato siglato una convenzione con Jointly, società che mette a disposizione delle aziende sul territorio un sistema integrato di welfare, che prevede la disponibilità di 23 posti asilo in strutture private su Bologna e comuni del circondario lungo le principali direttrici per i quali è previsto il diritto di prelazione e uno sconto del 5%.

Mensa: l'Azienda sta verificando la fattibilità della creazione di un refettorio in S.Domenico/Cavour, un'area break in cui conservare il cibo, scaldarlo e consumare i pasti.

Pur riconoscendo che le richieste avanzate dal territorio sono state prese in considerazione riteniamo queste prime risposte un punto di partenza. Come già più volte denunciato, pensiamo che in un territorio come il nostro, dove lavorano centinaia di colleghi, i servizi di welfare aziendali presenti siano insufficienti e chiediamo, da parte della Capogruppo, uno sforzo ulteriore, anche economico, analogamente a quanto avvenuto su altre piazze. Il tema delle convenzioni con gli asili nido è migliorabile, così come occorre aumentare le convenzioni con i centri di ristorazione e, dal punto di vista della mobilità, chiediamo incentivi in più, sia per gli abbonamenti che per i parcheggi, nell'ottica di una mobilità integrata. Restiamo poi in attesa di un ulteriore confronto con il Mobility Management per individuare ulteriori iniziative di mobilità in funzione degli spostamenti casa-lavoro così come definito anche dai piani aziendali.

Ricorsi sulle valutazioni

Abbiamo evidenziato all'Azienda come a nostro avviso vi sia stato un aumento dei ricorsi rispetto agli anni precedenti determinato da una crescita "insolita", soprattutto sulle Filiali, delle valutazioni "Parzialmente in linea con le attese" e

un abbassamento delle seniority delle DC. L' Azienda non è stata in grado di fornirci i numeri dei ricorsi degli anni precedenti, che a nostro avviso hanno visto un incremento del 300%. Abbiamo richiesto che vengano sensibilizzati i valutatori ad effettuare colloqui in corso d'anno, come tra l'altro previsto dalla circolare aziendale, per permettere al collega di correggere quei comportamenti che possano portare a valutazioni non in linea o in peggioramento rispetto all'anno precedente.

Dematerializzazione

A giugno si conclude la prima tranche del processo di digitalizzazione di alcune procedure che ha comportato l'inibizione dell'opzione di firma su carta per tutti i prodotti già digitalizzati e l'archiviazione automatica in apposito repository.

Grazie al processo di dematerializzazione le proposte contrattuali vengano emesse con la firma del DG della Banca, ciò consentirà di semplificare l'attività amministrativa in capo ai Gestori Personal e sviluppare ulteriormente l'offerta fuori sede. Una maggiore automazione e controllo dei processi consentirà al gestore di proporre ai clienti delle offerte commerciali preconfigurate, sviluppate in coerenza con l'autonomia negoziale prevista dall' inquadramento del singolo gestore e conseguentemente di implementare la forza vendita dedicata all'offerta fuori sede includendo anche le Aree Professionali, previa iscrizione all' Albo Unico dei Consulenti Finanziari (ex Albo Promotori Finanziari) e RUI.

Abbiamo evidenziato all' Azienda che oltre all'erogazione di specifici percorsi formativi sul nuovo processo di vendita ci aspettiamo che per la preparazione delle prove valutative per accedere all'Albo ai colleghi sia data realmente la possibilità di studiare durante l'orario di lavoro.

Giornate di sospensione volontaria

In Carisbo il 51% dell'organico ha richiesto di poter usufruire delle giornate di sospensione volontaria previste dal contratto di secondo livello, per un totale di circa 6.700 giornate; non ci sono stati forniti i dati di ISP e ISGS.

Formazione.

Sono state effettuate 5.500 giornate uomo su tutto il territorio.

Nelle Filiali Imprese tutti gli Addetti hanno svolto corsi di analisi di bilancio, i Gestori sono stati coinvolti in corsi di finanza straordinaria e rischio di credito e i Direttori in managerialità e Performer (con un focus specifico sui colloqui), oltre ad un modulo sul rischio di credito. Nelle Filiali Personal i direttori sono stati inseriti in un percorso formativo sugli aspetti manageriali mentre buona parte dei gestori è stata coinvolta in un focus su finanziamento e mutui.

Nelle filiali Retail i direttori hanno avuto un percorso analogo a quelli delle filiali Personal, mentre per gestori PAR ci saranno interventi formativi più mirati.

L'Azienda ci ha informato che è allo studio la possibilità di effettuare la formazione sfruttando le potenzialità del lavoro flessibile, ipotesi che abbiamo sempre sostenuto, in quanto in linea con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e con la reale valorizzazione del momento formativo fruibile da casa, senza le interruzioni che inevitabilmente intervengono sul luogo di lavoro.

Ruolo e figure professionali: complessità dei portafogli

Il calcolo della complessità dei portafogli per il pagamento delle indennità si è basato sulla media della fotografia dei mesi di luglio, agosto e settembre; tale complessità avrà valenza sino al 31/12/016, neutralizzando la manutenzione di gennaio 2016. Dal 2017 si va a target e il calcolo della complessità seguirà le variazioni di portafoglio. Le indennità

andranno a regime da novembre 2016 con i conguagli. In Carisbo sono circa 40 i lavoratori percepiranno le indennità, ma non sappiamo quanti di questi rientrano in un percorso di consolidamento.

Filiale on line

Abbiamo richiesto una maggior trasparenza circa la distribuzione dei turni perché, in alcuni casi, ci è stata segnalata una maggior frequenza dei turni serali rispetto al passato. Per quanto riguarda il futuro della FOL, l'orientamento aziendale va verso un suo potenziamento di organico, per cui si prevedono spostamenti di colleghi dalle filiali fisiche, ma non nuove assunzioni.

Chiarimenti vari

L' Azienda ci ha fornito le risposte ad alcune domande poste precedentemente, che di seguito Vi riportiamo:

Filiali Imprese: l'Azienda ha confermato che per le operazioni a medio-lungo termine si può chiedere al cliente di fare una copertura tassi, ma che su questo tema non sono mai state date indicazioni di carattere assoluto: l'uso di derivati è consigliabile ma non essenziale.

Specialista agrario: le indicazioni aziendali sono di utilizzare per gli spostamenti prioritariamente il mezzo pubblico, o l'auto aziendale ma non viene escluso anche l'uso dell'auto propria, considerando che molto spesso le aziende agricole si trovano in zone non servite.

Carico ATM: come più volte ribadito, il carico ATM prevede la presenza di due colleghi, vanno segnalati all'Azienda i casi in cui tale indicazione non viene rispettata.

Accedo: nonostante le insistenti voci che circolano circa una prossima vendita della rete agenziale, l'Azienda ci ha comunicato che non ci sono elementi di novità: l'argomento andrà affrontato nel momento opportuno a livello di delegazione di Gruppo. Abbiamo richiesto che i colleghi coinvolti nell'operazione, ma anche tutti coloro che svolgono attività collegate in ISP e in ISGS, vengano chiamati a colloquio al fine di rispettare le professionalità, le attitudini e le esigenze personali.

Referente per l'innovazione: è stato costituito un team di quattro persone e all'interno di ogni filiale verrà individuato il collega "più tecnologico" che farà da riferimento per la filiale. Viene richiesto ai colleghi di dare spunti che verranno elaborati dai direttori di area.

Banconote false: continuano le pressioni per sistemare le partite varie datate da più di un anno generate da addebiti del Service per banconote riscontrate false da Banca d'Italia. Abbiamo ribadito all'Azienda che i colleghi non devono pagare se la Filiale non è dotata di strumenti idonei ad accertare la contraffazione delle banconote.

Cierrebi: per quanto riguarda la possibile vendita del Cierrebi, l'Azienda ci ha chiarito che la situazione è in corso di evoluzione e che al momento non sono in grado di darci ulteriori informazioni.

Bologna, 30 giugno 2016

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO AREA EMILIA EST
FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, UNISIN