



INCONTRO TRIMESTRALE AREE MARCHE ABRUZZO MOLISE

Lo scorso 19 dicembre si è svolto a Pesaro l'incontro trimestrale congiunto delle due Aree Marche Nord e Marche Sud Abruzzo e Molise. La delegazione aziendale era composta dal Responsabile del Personale della Direzione Regionale Ermam Stefano Zingaretti, dalle Responsabili dei due Ctpar Simona Gambelli e Raffaella Ramazzotti, e da Amedeo Di Vincenzo e Alessandra Piccione per l'Ufficio Relazioni Industriali.

Su proposta delle Organizzazioni Sindacali si è capovolta la tradizionale scaletta dei lavori, lasciando in fondo l'illustrazione dei dati al 31/10/2017, ed affrontando subito i temi portati all'attenzione delle funzioni aziendali.

INTEGRAZIONE EX BANCHE VENETE: l'incontro si è aperto con le Organizzazioni Sindacali che hanno preso atto (ma non condiviso) della rigida applicazione aziendale del protocollo, che non ha permesso la presenza delle Rsa delle ex Banche Venete insistenti nell'Area, ritenendo invece che, anche per favorire la più rapida integrazione a livello territoriale, la loro partecipazione avrebbe potuto dare un significativo contributo alla discussione.

Sullo stato dell'arte il Dottor Zingaretti ha illustrato come il processo sia molto impegnativo per i numeri, tenendo soprattutto conto della ristrettezza dei tempi di organizzazione e realizzazione, ed ha descritto una situazione che viene definita dall'Azienda tutto sommato sotto controllo, con qualche criticità operativa (soprattutto nel segmento Imprese), ma comunque in via di graduale sistemazione. **Da parte nostra abbiamo segnalato che, invece, le criticità sono ancora molteplici e che sarebbe auspicabile un prolungamento del periodo di affiancamento.**

Dal punto di vista gestionale il Responsabile del Personale ha, inoltre, sottolineato il lavoro svolto dagli uffici territoriali che hanno incontrato tutte le persone coinvolte nell'integrazione per cercare di collocarle al meglio e trovare soluzioni il più possibile condivise. L'obiettivo è quello di lavorare sulla "contaminazione culturale" delle reti ed è un processo complesso che richiederà molto tempo e molta cura, ma su cui si è detto ottimista considerando l'elevato grado di "motivazione" riscontrato nei colleghi acquisiti in Intesa Sanpaolo, ai quali verrà chiesto, a partire dai Direttori, un rapido sforzo di allineamento alla "filosofia" dell'azienda.

Proseguendo nell'illustrazione Zingaretti ha annunciato la creazione di una nuova Area (Vallesina/Fabriano) con un responsabile proveniente da altra area della Direzione Regionale e una

nuova Filiale Personal a Fabriano con distaccamenti a Cupramontana e Sassoferrato. Verrà, inoltre, raddoppiata la esistente Filiale Imprese ISP di Jesi con creazione di un importante distaccamento a Fabriano. Riguardo le Strutture Centrali della ex C.R. Fabriano, che occupano circa 60 persone principalmente impegnate in attività di istruttoria e delibera crediti e mutui, una delle soluzioni allo studio è quella di impiegarle in buona parte nell'Ufficio Crediti della Direzione Regionale che, allo scopo, potrà essere oggetto di piccole ristrutturazioni.

Le OO.SS. hanno chiesto spiegazioni circa le ipotesi da più parti ventilate della costituzione di una FOL a Fabriano e la risposta aziendale è stata che al momento non ci sono i numeri ma che non si esclude la possibilità di una apertura più avanti. Viene ricordato che il processo di integrazione è ancora in corso e che sono previste ulteriori fasi con possibili interventi di razionalizzazione della rete per cui ad oggi è prematuro fare ipotesi.

La portafogliazione "modello Intesa" nelle filiali Ex Venete partirà il 19 gennaio. Nelle stesse Filiali, oggetto di migrazione e con la presenza di affiancatori, sono state concesse deroghe alla fruizione delle ferie entro la fine dell'anno.

Le OO.SS. hanno chiesto che, pur nella complessità del progetto, vengano sempre adottate misure gestionali improntate all'attenzione alle competenze professionali dei lavoratori coinvolti e comunque compatibili anche con le esigenze personali di ciascuno, senza forzature e senza portare a sconvolgimenti in nessuno dei territori coinvolti.

Abbiamo altresì evidenziato le forti criticità presenti ormai da due mesi, ed acuite dal giorno della migrazione, nella Filiale di San Giovanni Teatino in cui dal 9 dicembre è confluita la vicina Filiale ex Banca Popolare di Vicenza con trasbordo di colleghi (2 su 3) e soprattutto di clienti (ca 800 al netto dei condivisi), perdurando un cantiere aperto per lavori di totale restyling dei locali. Prendendo atto (ma non condividendo) delle scelte aziendali sulla tempistica dei lavori coincidente con l'accorpamento, fonte di grandissimi disservizi e disagi per lavoratori e clienti, abbiamo chiesto la massima vigilanza in termini di sicurezza e salubrità degli ambienti nelle ore lavorative, auspicando, ancora una volta, che **tali situazioni non si abbiano più a ripetere** e ribadendo che per il futuro, sarà indispensabile e necessaria una migliore programmazione nel tempo degli interventi di accorpamento fisico di filiali e dell'apertura dei cantieri perché **l'urgenza e l'emergenza della fusione non possono derogare ai più elementari principi di tutela della salute e sicurezza.**

L'ampia pagina sull'integrazione si è conclusa con i dati sugli affiancatori "prestati" dalla rete Isp che cifrano in 137 risorse prelevate dalle Filiali delle Marche e 33 da Abruzzo e Molise. Uno sforzo considerevole, dunque, da parte della nostra rete e, pertanto, **abbiamo chiesto di considerare con attenzione le Filiali che hanno contribuito, soprattutto in termini di carichi di lavoro ed impegno commerciale delle risorse rimaste nelle sedi**, considerando anche la quasi ossessiva esigenza aziendale di fruizione totale delle ferie.

ESODI: al momento dell'incontro non c'erano ancora i dati definitivi delle domande pervenute ma, anche alla luce del probabile accoglimento (poi verificatosi con l'accordo del 21 dicembre) di tutte le richieste idonee, ed ipotizzando una percentuale in linea con il trend nazionale, si può

immaginare che nel prossimo biennio potranno uscire dalle nostre aree ca 200 risorse su un totale di 1.806 (dato Isp al 31/10), quindi circa l'11%, con un significativo impatto in una rete che presenta già diverse situazioni critiche in termini di organico. Abbiamo quindi espresso la nostra forte preoccupazione per quelle che possono essere, nel tempo, le ricadute sul nostro territorio di un numero così significativo di uscite programmate e abbiamo, pertanto, **sollecitato l'Azienda ad organizzare tempestivamente le adeguate sostituzioni, a partire dalle prime uscite del 31/12, auspicando fortemente il ricorso a nuove assunzioni, anche attingendo da quelle previste ad hoc nell'accordo del 21 dicembre.**

PRESSIONI COMMERCIALI: abbiamo ribadito ancora una volta come, nonostante si dia atto di un miglioramento generale nelle comunicazioni, **permangono casi di modalità di sollecitazione commerciale "fuori norma"**, ed a titolo esemplificativo abbiamo dato lettura di una mail recapitata ai gestori di una Filiale Personal in cui, con toni di scrittura totalmente al di sopra delle righe, si richiedevano impegni personali da ognuno, impossibili da pianificare e rispettare.

Siamo stati costretti altresì a segnalare, questo ancora in maniera generalmente diffusa, casi di richiesta di reportistica ridondante ed in sovrapposizione a quella prevista dalle procedure aziendali, in palese e totale violazione degli accordi sottoscritti a livello Abi e di Gruppo. Da parte dell'Azienda si è ripetuta l'assicurazione ad intervenire sui "capi" che ancora non hanno ben capito il metodo corretto da seguire nelle sollecitazioni commerciali, e si è rimarcato il grande lavoro fatto (**ma secondo noi altrettanto ancora da fare**) su tutte le persone che ricoprono ruoli di direzione e coordinamento. Da parte nostra abbiamo assicurato che **saremo costantemente "sul pezzo" affiancando e supportando i colleghi oggetto di pressioni indebite.**

PART TIME: l'Azienda ha smentito le voci circolanti nella rete riguardanti una direttiva di Gruppo tendente a rinnovare i part time in scadenza al 31/12 per ulteriori soli tre mesi. Viceversa ritiene un rinnovo a così breve termine antieconomico e poco utile se non in caso in cui sopraggiunga l'impossibilità di un rinnovo più lungo ed allora i tre mesi vengono dati per consentire al lavoratore di "riorganizzarsi". Pertanto nulla cambia rispetto ai criteri fin qui usati nella concessione di nuovi o rinnovi di part time. Naturalmente si dovrà tener conto dell'impatto delle ex venute nelle aree più interessate. **Da parte nostra abbiamo ribadito che sia l'integrazione delle ex venute che le prossime uscite per esodo, non dovranno avere ripercussioni penalizzanti sui part time in essere né sulle nuove richieste. Monitoreremo costantemente la situazione per cui chiediamo alle colleghe e ai colleghi interessati di tenerci tempestivamente informati sulla propria situazione.**

ORGANICI E CRITICITA' NELLA RETE: abbiamo ancora una volta segnalato le criticità che si riscontrano in alcune filiali flexi dove i colleghi che si alternano nei turni sono troppo pochi e sono quindi costretti a una frequenza elevata nello stesso turno. Questa situazione crea, oltre a diffusi malumori, forti disagi ai colleghi e sottopone la filiale a criticità in caso di assenze impreviste. A titolo di esempio e per scendere in casi concreti ma certamente non esaustivi, sono state segnalate le filiali di Pesaro C.so XI Settembre, L'Aquila e Avezzano. **È evidente, secondo le OO.SS., la necessità di supportare queste filiali con integrazione di organico.**

FORMAZIONE: abbiamo ribadito ancora una volta come la formazione, soprattutto quella obbligatoria (vedi Ivass), sia di sempre più difficile fruizione e che quella da casa non sia ancora praticamente partita per mancanza di condivisione sia da parte dei responsabili, restii a concedere le ore di permesso, sia da parte degli stessi colleghi che si fanno remora di chiederle per non creare problemi a filiali già in difficoltà in termini di organico e carichi di lavoro. L'Azienda ha assunto impegno a verificare le singole situazioni e, dove necessario, intervenire con correttivi. **Per quanto ovvio ha altresì ribadito che la formazione da casa va fatta in orario di lavoro.**

SMART WORKING: abbiamo ancora una volta richiesto di estendere la possibilità di utilizzo del Lavoro Flessibile a tutte le strutture aziendali, incluse quelle facenti capo alla Direzione Regionale di Banca dei Territori; sul tema non ci sono stati forniti aggiornamenti circa la sperimentazione in corso.

I.S.G.S.: riguardo al polo ISGS dell'Aquila ci è stato confermato che è già operativo lo smart working in due comparti su tre (collaudi ed accertamenti), mentre è in fase di test sperimentali il terzo comparto (ex small). Si dà atto di un sostanziale miglioramento del "clima aziendale" in quella struttura, a seguito dell'avvento di un nuovo responsabile di settore, ma permangono le difficoltà nell'accoglimento delle domande di trasferimento verso la rete in particolare da parte di mamme con situazioni di pendolarismo, anche consistente. **Sollecitiamo ancora una volta l'Azienda a trovare soluzione a queste situazioni, anche nel rispetto degli accordi sulla mobilità infragruppo.**

Pesaro, 2 gennaio 2018

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
COORDINATORI AREE MARCHE ABRUZZO MOLISE – GRUPPO INTESA SANPAOLO**