



Trimestrale Area Calabro Lucana

07.07.2016 Nei giorni scorsi si è tenuto l'incontro trimestrale fra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali. Per l'Azienda erano presenti i dott. Nicola Reda e Gaetano Capogreco dell'Ufficio Relazioni Industriali, il Responsabile del Personale della Direzione Regionale, dott. Giuseppe Tricarico, il Coordinatore Territoriale Personale e Assistenza rete dott.ssa Michela Paese, i gestori del personale Luisa Giordano e Michele Grisolia e lo specialista assistenza rete Rocco Procopio.

La Delegazione aziendale ha illustrato l'impatto sul nostro territorio degli accordi sui Ruoli professionali, sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul PVR e ha fornito aggiornamenti sulla parziale revisione del progetto Banca Estesa a livello nazionale e sul processo di dematerializzazione dei contratti in corso.

Circa Banca Estesa l'Azienda ha precisato che la riduzione degli orari di cassa e/o di apertura al pubblico in talune filiali non è la conseguenza di risultati insoddisfacenti del Progetto, tanto è vero che al contrario, a livello nazionale, si stanno verificando anche casi, pur isolati, di nuove aperture con orario esteso. Si tratta semplicemente, in questa fase, di modulare più attentamente gli orari sulle singole realtà, avendo l'Azienda stessa preso atto, come più volte segnalato dalle OO.SS. a tutti i livelli, che il Paese è troppo eterogeneo per applicarvi uno stesso Progetto in maniera uniforme e senza tener conto delle peculiarità territoriali.

Da parte nostra abbiamo ribadito che l'esperienza di Banca Estesa è sovradimensionata nella nostra Area e là dove si è proceduto a ridurre l'orario alle 18,30 i risultati in termini di produttività sono stati molto più soddisfacenti, in quanto oltre tale fascia di orario le risposte della clientela non giustificano i costi fissi per tenere aperti i locali. Questo tipo di impostazione, insieme alla chiusura in pausa pranzo, auspicabile e opportuna a nostro avviso in qualche agenzia che fa orario continuato, renderebbe inoltre più facile la corretta ed equilibrata turnazione dei colleghi soprattutto in talune filiali che hanno organici particolarmente risicati per ragioni contingenti o strutturali.

Per quanto riguarda l'Accordo recentemente sottoscritto in materia di mobilità, si è introdotto il meccanismo della priorità chilometrica nelle liste dei trasferimenti su base volontaria. E' stato chiarito che, zona per zona, nel momento in cui si crei l'esigenza di inserire una risorsa, si andrà a consultare la lista delle domande di trasferimento pendenti nella specifica zona. Tra quelle rispondenti per profili e competenze al ruolo da ricoprire, si andranno a valutare prioritariamente quelle con caratteristiche quali la distanza di almeno 120 km (o 70 km in caso di particolari problematiche personali e/o di salute, elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo nell'Accordo) dalla residenza alla sede di lavoro.

E' stato anche affrontato l'argomento delle rapine e delle misure di messa in sicurezza già attivate per la filiale di Paola e che si attiveranno in quella di Polistena che sono state oggetto delle ultime rapine nell'Area.

A nostre specifiche domande, le funzioni aziendali hanno chiarito che:

- La mail con la quale il Direttore Generale ha invitato a non aprire le casse prima che si raggiungano le 80 operazioni nelle casse assistite non è considerarsi come una disposizione tassativa ma solo una indicazione (come del resto era stato specificato nel verbale di riunione del Comitato di Consultazione del



Gruppo Intesa Sanpaolo). Non può trattarsi quindi di una modifica all'organizzazione del lavoro e pertanto la rigidità con cui alcuni Direttori hanno interpretato tale norma è assolutamente fuori luogo.

- La necessità di terminare entro l'anno le ferie maturate per non incorrere nelle penalizzazioni di legge comporta il monitoraggio da parte aziendale sulla mancata fruizione delle ferie programmate. In particolare il dott. Tricarico ha fatto notare che il Banco di Napoli è al di sotto della media di Banca dei Territori per quanto riguarda la fruizione delle ferie arretrate e principalmente per questa ragione, anche nella nostra Area come nel resto della Direzione Regionale, le giornate di sospensione volontaria finora richieste dai colleghi sono al di sotto della media nazionale (che è intorno al 33%) per quanto riguarda la Rete, laddove invece le Strutture ISGS che insistono sull'Area sono in linea con le statistiche del Gruppo. **E' stato chiarito che nel caso si debbano interrompere o non si possa fruire delle ferie programmate, le stesse vanno al più presto reinserite in procedura ma possono essere rimodulate in base alle sopravvenute necessità e non fruite immediatamente dopo.**

Abbiamo evidenziato che nel territorio c'è la necessità di gestire la sostituzione del personale che si assenta in modo imprevisto e come questo sia pressoché impossibile con gli organici delle filiali spesso ridotti all'osso. Abbiamo pertanto chiesto all'Azienda di valutare la possibilità di **alcune assunzioni**, che vadano ad aggiungersi alle circa mille finora previste a livello nazionale, concentrate quasi esclusivamente su DSI e sulle Filiali Online. Tali ulteriori assunzioni rappresenterebbero una boccata di ossigeno per il nostro territorio e consentirebbero, tra l'altro, di far rientrare colleghi che da troppo tempo lavorano lontano da casa.

In tema di carichi di lavoro abbiamo anche ricordato la sofferenza dei gestori in conseguenza del nuovo modello di servizio e dei più volte evidenziati deficit di formazione per i colleghi inseriti in mansioni aventi diverse specializzazioni (es. ex gestori small business diventati gestori PAR con specializzazione portafoglio base). Inoltre abbiamo segnalato le grosse **difficoltà operative** dei **gestori imprese** che per effetto della nuova portafogliazione hanno volumi di clienti ed operazioni non più sostenibili anche in relazione alla circostanza che devono presidiare territori, ampi e mal collegati, e con un'insufficiente previsione del numero degli addetti. In tale contesto sarebbe opportuno quantomeno introdurre la dematerializzazione, prevista attualmente nelle filiali retail.

Abbiamo inoltre sollecitato l'Azienda a favorire nella nostra Area una osmosi virtuosa di colleghi tra ISGS e il Banco di Napoli, due realtà dello stesso Gruppo che, al di là delle dichiarazioni aziendali di principio, pur condivisibili, riteniamo nei fatti ancora troppo impermeabili a livello di gestione delle risorse umane. Un simile occasionale interscambio permetterebbe, al pari delle assunzioni, di coprire alcune puntuali esigenze aziendali su certe piazze e di assorbire eventuali eccedenze funzionali su altre, ottimizzando al contempo la dislocazione territoriale dei lavoratori, che non di rado percorrono quotidianamente tratte considerevoli, anche superiori ai 100 km, dalla residenza alla sede di lavoro. Su questo punto l'Azienda ha risposto che il principale ostacolo alla realizzazione di tale intento è la natura specialistica delle strutture ISGS presenti nell'Area, le quali si occupano infatti tutte di Recupero Crediti e necessitano pertanto di risorse con competenze ben precise. Ciononostante l'Azienda si è riservata di ponderare i singoli casi e ha registrato la nostra istanza di valutare possibili assunzioni mirate anche in ISGS, pur non potendo, al momento, prendere impegni in proposito. Alla nostra richiesta di monitorare il corretto bilanciamento dei carichi di lavoro tra le diverse strutture del Recupero Crediti presenti nell'Area e con analoghe strutture aziendali di altri territori, anche in ragione degli attuali risicati organici, l'Azienda ha risposto che non risultano al momento



particolari disequilibri ma continuerà a vigilare affinché i carichi siano sempre adeguati alle risorse umane disponibili. Ha poi ribadito che intende continuare a puntare con forza, oltre che sulle due strutture del Recupero Crediti presenti a Potenza, anche sul Presidio di Cosenza, sulle cui prospettive future sono state sollevate in passato legittime preoccupazioni da parte dei colleghi.

Come OO.SS. siamo convinti che sia necessario un rafforzamento delle relazioni sindacali decentrate, che non dovrebbero essere solo un momento di rassegna di dati, ma una occasione di ascolto e confronto su modelli organizzativi e di gestione che possono funzionare in contesti geografici a maggiore sviluppo ma che necessiterebbero di adattamenti e flessibilità quando applicati nei nostri territori.

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL-CREDITO UILCA UNISIN