



Incontro Trimestrale di Area Calabro Lucana

21.11.2016 Nei giorni scorsi si è tenuto l'Incontro Trimestrale di Area fra Azienda e Organizzazioni Sindacali. Per l'Azienda erano presenti Nicola Reda e Gaetano Capogreco dell'Ufficio Relazioni Industriali, il Responsabile uscente del Personale di Direzione Regionale Giuseppe Tricarico e la nuova Responsabile Antonella Mancini che si insedierà ufficialmente l'1 Dicembre, il Coordinatore Territoriale del Personale e dell'Assistenza rete Michaela Paese, i gestori del personale Luisa Giordano e Michele Grisolia e lo specialista assistenza rete Tommaso Faro.

In apertura di incontro, tralasciando la consueta rassegna di dati statistici sulle risorse umane nella nostra Area – comunque messi a nostra disposizione dall'Azienda – si è preferito di comune accordo, anche a seguito della richiesta avanzata dalle RR.SS.AA. di Catanzaro e condivisa da tutti in ragione della comune sensibilità sulla maggior parte delle problematiche sollevate nel documento da esse presentato, affrontare subito alcuni temi di spinosa attualità. In particolare, **come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lamentato:**

- **Il mancato superamento e anzi in alcuni casi l'inasprirsi delle pressioni commerciali**, nonostante i risultati di bilancio siano ad oggi praticamente raggiunti, come recentemente dichiarato dal CEO Messina. In alcuni territori i Capi Area sono arrivati a sollecitare una o più volte al giorno direttamente i gestori, soprattutto via Lync, per ottenere i dati relativi agli appuntamenti fissati, al collocamento di determinati prodotti ecc. Abbiamo sottolineato senza mezzi termini che questi comportamenti non sono più accettabili e vanno fermati quanto prima, o saremo costretti ad utilizzare tutti i mezzi a nostra disposizione per farli cessare.
- **Una eccessiva rigidità gestionale nella pianificazione delle ferie**, i cui periodi preventivati a Febbraio non sempre possono essere rispettati pedissequamente a Novembre.
- **Una gestione non sempre improntata al dialogo e alla condivisione degli obiettivi per quanto riguarda le risorse umane in generale e in particolar modo la mobilità** all'interno dell'Area, con alcuni colleghi trasferiti più volte in pochi mesi e altri in attesa da anni di un avvicinamento.
- **Pesanti disfunzioni operative causate dalle nuove procedure di cassa e di istruttoria mutui** non adeguatamente testate e andate a regime in totale assenza di formazione per i colleghi.

Sulle **pressioni commerciali** l'Azienda ha confermato quanto condiviso con le OO.SS. attraverso la stipula dell'apposito accordo nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello, affermando che ci possono essere pressioni percepite soggettivamente ma queste non vanno confuse con i comportamenti oggettivamente scorretti e non in linea con la stessa volontà aziendale. Su tali comportamenti si è impegnata a proseguire nella sua azione di monitoraggio, di formazione e di moral suasion, invitandoci a usare lo strumento della casella di posta elettronica "iosegnalo" istituito col suddetto accordo affinché le situazioni più gravi possano andare al vaglio del Comitato Welfare. La risposta non ci ha soddisfatto ma giudicheremo l'operato aziendale sui fatti e solo in base a quelli decideremo quali strade intraprendere.

Sulla **rigidità nella gestione delle ferie**, l'Azienda ha ribadito la sua determinazione nel perseguire l'azzeramento di tutte le ferie, pregresse e nuove, entro fine anno, come da accordi vigenti, salvo casi eccezionali di oggettiva impossibilità a fruirle (lungoassenti, motivi organizzativi ecc.). Ha poi chiarito che la lettera che confermava i periodi di ferie pianificati da qui a fine anno, sollecitandone la fruizione secondo quanto previsto, è stata inviata a circa 500 colleghi che avevano ancora un monte ferie residue non trascurabile e che avevano in precedenza modificato o disatteso il proprio piano ferie anche in parte.

Sulle **criticità gestionali** l'Azienda ha condiviso l'auspicio da noi manifestato di un dialogo più intenso e fruttuoso tra la Gestione del Personale e i colleghi, anche in relazione alle esigenze personali e alle legittime aspettative di realizzazione professionale, dichiarando che uno degli obiettivi del nuovo modello organizzativo è quello di consentire un maggior coinvolgimento dei diversi Capi Area (che con i territori Retail, Personal e Imprese separati hanno la responsabilità di un numero inferiore di lavoratori rispetto al passato) anche nell'attività di Gestione delle Risorse Umane.



L'Azienda ha riconosciuto che le **procedure di cassa e dei mutui** non sono state adeguatamente testate ed ha dichiarato che la messa a punto ottimale è prevista in tempi brevi.

L'Azienda ha negato che ci siano **chiusure di filiali** già decise nell'Area, non escludendo però questa eventualità nel corso del prossimo anno, anche in virtù del numero consistente di accorpamenti previsti a livello nazionale dal Piano d'Impresa. Su **Banca Estesa**, dietro nostra sollecitazione, ha dichiarato di non aver deciso nuove variazioni di fascia oraria nelle filiali dell'Area ma non ha escluso che questa ipotesi possa essere valutata in futuro in base alle peculiarità dei territori. A proposito degli esuberi dichiarati più volte dall'Azienda, con inevitabili ricadute anche nella nostra Area, abbiamo denunciato per l'ennesima volta il contraddittorio ricorso, in alcuni casi massiccio e sistematico, agli **straordinari non riconosciuti** (con causale NRI in Intesap, di cui abbiamo ripetutamente chiesto i dati finora senza esito) pur in regime di blocco degli stessi.

Sull'argomento della **sicurezza** ci è stato comunicato che Intesa Sanpaolo ha ottenuto un risultato più che soddisfacente a livello nazionale, guardando al numero di rapine in costante calo (nell'anno in corso 17 in totale, di cui 4 nella Direzione Sud). Due rapine, includendo l'ultima del 5 Ottobre a Catanzaro, hanno riguardato l'Area calabro-lucana. Da parte nostra abbiamo invitato l'Azienda a non abbassare la guardia e ad intervenire con prontezza sulle numerose situazioni di inadeguatezza strutturale e logistica ai fini della sicurezza dei lavoratori che purtroppo continuiamo a registrare.

In tema di **Formazione a Distanza** abbiamo lamentato ancora una volta l'impossibilità da parte dei colleghi delle filiali di fruirne in maniera serena e con profitto. L'Azienda ha dichiarato che è stata già data disposizione ai Direttori di riservare per i colleghi, dove possibile, spazi e tempi adatti allo scopo, fermo restando che si attende un superamento definitivo del problema attraverso un accordo per la fruizione della FAD in regime di **Smart learning** (ovvero, analogamente a quanto avviene per lo Smart working, da casa o, eventualmente, da hub aziendale).

Per quanto riguarda **ISGS** abbiamo chiesto chiarimenti sui cambiamenti recentemente ventilati nella Gestione del Personale presente nella nostra Area. L'Azienda ha dichiarato che il Gestore competente territorialmente per le Strutture ISGS dell'Area rimane Donata Menichella ma si è aggiunto un Gestore competente nell'ambito specialistico del Recupero Crediti, Andrea Buzzi. I colleghi potranno pertanto far riferimento indifferentemente ad entrambe le figure, che si preoccuperanno poi di coordinarsi tra loro nella maniera più efficace ed opportuna. Sulle strutture Recupero Crediti di **Potenza**, nell'esprimere soddisfazione per i colleghi chiamati a partecipare, sia pure temporaneamente, ad un Progetto di vitale importanza per la Banca, abbiamo segnalato tuttavia che la coperta è sempre più corta e che, in mancanza di ingressi di nuove risorse derivanti da accoglimento di richieste di trasferimento o di cambio mansione o ancora – perché no – da assunzioni mirate, bisognerà mettere nel conto un inevitabile deterioramento dei livelli di servizio, atteso che il numero delle attività gestite e i volumi lavorati non risultano allo stato in calo. A questo scopo sarebbe più che mai auspicabile, come più volte sollecitato, **aprire i compartimenti stagni tra Banca dei Territori e ISGS** in modo da favorire una copertura più adeguata delle necessità aziendali venendo incontro al tempo stesso alle esigenze dei colleghi più disagiati logisticamente e alle aspirazioni professionali di tutti; il nostro auspicio è stato condiviso dall'Azienda. Su **Cosenza** abbiamo segnalato ancora una volta i traslochi di ufficio a cui i colleghi sono troppo spesso sottoposti con la loro attiva collaborazione fisica e senza l'ausilio di servizi aziendali o esterni atti allo scopo, come invece previsto dalla vigente normativa in materia di sicurezza e come auspicato dall'Azienda stessa nel corso dell'incontro.

Su tutte le questioni sollevate vigileremo affinché siano affrontate e risolte con solerzia, riservandoci, se ciò non avverrà in tempi brevissimi, di ricorrere a tutti gli strumenti a nostra disposizione utili all'obiettivo.