



GRUPPO INTESA SANPAOLO PUGLIA

TRIMESTRALE AREA PUGLIA

Si è tenuto a Bari il 19 novembre l'incontro trimestrale fra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali. La delegazione aziendale era rappresentata da: Nicola Reda e Gaetano Capogreco dell'Ufficio Relazioni Industriali; Antonella Mancini, Responsabile del Personale e Assistenza Rete Direzione Regionale; Savino Noviello, Responsabile Coordinamento Personale e Assistenza Rete Puglia e Banca Apulia coadiuvato da Sebastiano Cataldo; Nicoletta Casciano e Riccardo Saretto Responsabili per la Filiale on Line. In rappresentanza delle Funzioni Commerciali era presente Mauro Farina Valaori, Direttore Commerciale Retail.

In via preliminare ci è stato rappresentato l'andamento commerciale della Direzione Regionale e dell'Area Puglia. In via generale è stato confermato l'andamento rappresentatoci a giugno che vede la Direzione Regionale crescere con buoni risultati rispetto alla media, ma permane non in linea con il budget.

L'incontro trimestrale che, per effetto delle previsioni regolamentari in materia, ha affrontato – in ambito regionale – le problematiche di tutte le strutture organizzative del Gruppo Intesa Sanpaolo ha riguardato i consueti temi classici delle trimestrali: organici, formazione, condizioni igienico sanitarie degli ambienti di lavoro, misure di sicurezza, ed è stato preceduto e permeato da un tema di fondo: le modifiche organizzative derivanti dalle continue ristrutturazioni e riorganizzazioni in atto. Sul punto, abbiamo riscontrato un atteggiamento della delegazione aziendale che si è limitata a illustrare in maniera generica e non esaustiva i vari temi apparendo talvolta addirittura reticente nel fornire informazioni più dettagliate e certe, richieste dalle delegazioni sindacali.

In particolare, su sollecitazione sindacale l'Azienda ha fornito le seguenti indicazioni

- **I Poli accentrati estero** saranno alcuni nella regione. Il numero è da definirsi e sarà in ogni caso limitato a pochi Poli di eccellenza. Non saranno previsti distaccamenti di personale su singole Filiali Imprese in quanto l'organico dei Poli dovrà essere allocato nella stessa sede fisica. I vari Poli faranno capo ad un Coordinatore a livello di Direzione Regionale.
- In merito alla **Formazione** l'Azienda ha ribadito l'inderogabile necessità che i colleghi si stacchino dal lavoro per fruire dei corsi. I Direttori saranno sensibilizzati ulteriormente a mettere in atto tutti gli interventi organizzativi al fine di facilitare il processo formativo, compreso l'utilizzo della formazione da casa. Per quanto riguarda i **collegi di Banca Apulia avviati all'attività di cassa** è stata ribadita la massima attenzione ad agevolare affiancamenti propedeutici a tale attività su filiali della Rete Intesa Sanpaolo.
- L'introduzione della figura del **Coordinatore Operativo Attività in Recupero Crediti** ha determinato l'individuazione di tali figure professionali in coerenza agli accordi sottoscritti e tenendo conto dell'organizzazione del lavoro già presente in ogni ufficio. Quest'ultimo aspetto ha determinato differenze talvolta rilevanti tra i vari uffici nell'individuazione numerica dei Coordinatori. In Particolare abbiamo rilevato come appaia del tutto iniqua l'assegnazione di un solo Coordinatore presso la DRC di Bari. Abbiamo ribadito come, in coerenza con quanto accaduto sino ad oggi, l'individuazione delle figure professionali debba "calarsi" su un'organizzazione del lavoro sostanzialmente omogenea e non demandata ai voleri dei singoli responsabili. L'Azienda non ha escluso che in futuro i modelli organizzativi vigenti possano essere rivisti in un'ottica di maggiore omogeneità.
- In merito al rilievo riguardante le indicazioni fornite da alcuni responsabili nel **processo da seguire nella regolarizzazione dei titolari effettivi mancanti** che, a nostro avviso, lascerebbero molte perplessità in relazione al rispetto delle disposizioni di legge, l'Azienda si è riservata di effettuare i necessari approfondimenti.

Si è poi passati alla parte riguardante il perimetro di ISGS

Come richiesto dai partecipanti all'Assemblea Unitaria del Personale del 15 novembre u.s., sono stati posti diversi quesiti in ordine alla integrazione/modifica organizzativa che vedrà tutti i lavoratori di ISGS inseriti a pieno titolo in Intesa Sanpaolo, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2019. Quale sarà l'impatto sui lavoratori e sui carichi di lavoro delle strutture del territorio di competenza di ISGS? Nessuna risposta. Vediamo che si effettuano lavori nel palazzo di via Abate Gimma n. 99, con sopralluoghi in vari piani dello stesso e apposizione di sistemi apriporta in tutti i piani. Ci sono progetti di allocazione su questo sito della preannunciata FOL di Bari? Risposta: non abbiamo mandato per notizie in merito ad una velocizzazione dei progetti aziendali. E sulla tematica dell'assegnazione di nuovi Enti all'ufficio Tesoreria Enti? E delle ipotesi di potenziamento del numero di addetti, viste le imminenti uscite per esodo di personale "professionalmente" preparato e formato sulla particolare tematica delle Tesorerie Enti? E su progetti di formazione dei nuovi arrivi. Niente, nessuna risposta, tutto va bene e secondo le previsioni.

Nella prima parte della trimestrale l'azienda ci ha illustrato che nel nuovo modello di servizio si è spostata all'interno della Filiale Imprese la figura degli addetti di tesoreria/specialisti Enti, che diventeranno Gestori Imprese (con ptf Enti). Ci è sembrato di cogliere che se si dovesse implementare quest'ultimo ruolo, l'ambito di preferenza – per la delegazione aziendale – sarebbe esclusivamente la Rete ex Banco di Napoli, con ciò dimenticando che, le persone che oggi si occupano di operations di tesoreria non si limitano ad un mero lavoro di data entry, ma, negli anni, hanno acquisito competenze professionali tali da poter proficuamente essere utilizzate a favore dei vari ambiti aziendali che, oggi – dopo circa dieci anni – si riunificano sotto il marchio di Intesa Sanpaolo.

Abbiamo per l'ennesima volta segnalato le disfunzioni sugli impianti di condizionamento/riscaldamento e di riciclo dell'aria e sulla carenza di pulizie dei vari piani dello stabile. Ancora una volta ci è stata fornita la "rituale" risposta che le richieste o le segnalazioni devono essere effettuate dai Responsabili delle singole Strutture. Come se non sapessimo leggere le regole aziendali sul tema. Il problema, ovvio nella sua semplicità, è dato dalla lontananza dei responsabili di un ufficio che si articola su tre città diverse e che quindi necessariamente non possono essere tempestivi nel segnalare un intervento di emergenza o di verifica quotidiana della salubrità dei luoghi.

In sintesi, su tutte le nostre richieste di conoscere i possibili sviluppi organizzativi sono state fornite risposte reticenti e per così dire "politiche" e, dal nostro punto di vista, del tutto insoddisfacenti.

In sostanza ci sembra di capire che per l'Azienda la fusione, la riorganizzazione e le integrazioni siano considerate "di routine" e – quindi – si abbia l'idea che su tutto il territorio italiano e su tutte le strutture aziendali essa stia procedendo senza alcun riflesso sul personale. Non è così, ogni realtà ha le sue caratteristiche umane, logistiche ed organizzative per le quali occorre una verifica di dettaglio che, in questa sede, ci viene negata!

Poi, in merito alla Filiale on Line

Sebbene la Filiale Online rivesta un ruolo centrale e strategico all'interno del Piano d'impresa, e la continua crescita ne è la conferma, abbiamo constatato un netto peggioramento nella pianificazione dell'orario di lavoro. Già dal mese di ottobre è stata avviata, senza preavviso, una sperimentazione nella distribuzione dei turni tra le FOL, che prevede l'assegnazione per sala di fasce orarie estreme, rendendo di fatto difficile (se non impossibile) la possibilità di cambiare turno. Tale difficoltà è amplificata dall'inadeguatezza delle "Procedure" (qualora ci fossero) per l'inserimento delle richieste dei colleghi, che non sono state opportunamente implementate a seguito dell'introduzione dei nuovi turni che prevedono il sabato. Si rende quindi indispensabile creare un nuovo applicativo che consenta di incrociare le esigenze di cambio turno dei colleghi e che garantisca l'effettivo scambio con i colleghi delle altre FOL. Al fine di svolgere al meglio l'attività lavorativa, diventa indispensabile avere un clima sereno e flessibile, che non può prescindere da una corretta politica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel corso dell'incontro è stata denunciata, inoltre, una criticità che coinvolge l'organizzazione

del lavoro dell'Ufficio Coordinamento Operativo, Nucleo Assistenza Anomalie. I colleghi facenti parte di una struttura centrale svolgono un'importante attività strettamente collegata e di supporto alla FOL, seguendone l'organizzazione del lavoro (festività, straordinario, turni, ecc) ma non vengono coinvolti nei percorsi di crescita professionali. E' stata pertanto richiesta una corretta equiparazione della loro posizione in linea con la professionalità e la complessità gestita, nonché la verifica della corretta applicazione dell'orario di lavoro. Abbiamo inoltre ribadito con forza la necessità di riprendere il processo di mobilità interrotto ormai da mesi. Nel confermare l'apertura di una nuova FOL a Bari l'Azienda ha dichiarato di non essere ancora in grado di indicarne tempi di realizzazione.

Salute e sicurezza

Nel corso dell'incontro abbiamo segnalato particolari criticità presso le filiali di Mesagne e San Pancrazio Salentino (lay out) – Brindisi via Rubini (annoso problema della climatizzazione estiva) – Ruvo (zona safe con inadeguato ricambio aria) – Bari Viale Unità d'Italia (immissioni aria fortemente maleodorante da impianto fognario e frequenti guasti impianto elettrico). Una menzione particolare ha riguardato la richiesta di **immediata sostituzione degli ascensori di Bari Piazza Luigi di Savoia** ove i frequentissimi blocchi delle cabine, nonostante ripetuti interventi manutentivi, hanno determinato rischi imminenti sulla salute e l'incolumità di colleghi e clienti, imponendo da diverso tempo il fermo dell'impianto in attesa della sostituzione, peraltro in uno stabile con allocati ai piani superiori Banca Prossima, ISP Private Banking e Uffici Corporate.

Pressioni commerciali e NRI

Abbiamo ribadito con forza come siano del tutto inaccettabili ed in costante aumento le continue pressioni esercitate ai vari livelli. Lo stress lavoro correlato che viene quotidianamente segnalato ha raggiunto livelli intollerabili. **Inoltre, le pressioni esponenziali possono portare all'esercizio di pratiche non ortodosse, non solo deprecabili dal punto di vista etico ma anche rischiose dal punto di vista disciplinare.** Non stiamo pertanto qui a ribadire quanto già scritto più volte e quanto riportato su comunicati sindacali dai vari territori. Crediamo che, al di là dei risultati di brevissimo periodo, tale condizione determini un clima interno deteriorato a tal punto da potersi trasformare in un vero e proprio boomerang. Abbiamo inoltre stigmatizzato come le interpretazioni e le applicazioni dei singoli capi delle direttive aziendali siano le più varie e fantasiose. **Le filiali ove il clima interno, nonostante tutto, risulti ancora accettabile sono sempre meno, ma dimostrano in ogni caso che lavorare in un clima sufficientemente sereno ottenendo risultati adeguati evidentemente è possibile.** Per l'ennesima volta abbiamo pertanto invitato l'Azienda a dar seguito nei fatti alle dichiarazioni distensive di principio e di circostanza sciorinate in occasione degli incontri con i Sindacati. **“Fatti non parole”, recitava una famosa pubblicità oramai datata ma pur sempre attuale.** In ultimo, non abbiamo mancato di confermare l'uso improprio della causale NRI che si traduce in una mole considerevole di lavoro non riconosciuto, nonostante qualche timidissimo segnale di ripresa nei dati riferiti allo straordinario retribuito. Nell'occasione l'Azienda, richiamandosi alla normativa, ha confermato che la permanenza all'interno dei locali aziendali senza preventiva autorizzazione non è consentita, confermando nel contempo che le richieste inoltrate dai direttori per prestazioni oltre il normale orario di lavoro con carattere di urgenza e non differibilità sono sistematicamente autorizzate dalle funzioni del Personale.

In considerazione delle risposte incomplete se non del tutto assenti, riguardanti numerose tematiche ed alla vigilia di una importante revisione dell'organizzazione del lavoro a partire da febbraio, abbiamo richiesto un incontro da svolgersi nel mese di gennaio per di più considerando che nell'arco del 2018 gli incontri in Puglia sono stati solo due (giugno e novembre) e non tre secondo quanto previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo.