



TRA IL DIRE E IL MARE C'E' DI MEZZO IL FARE!

Anche l'ultimo confronto tenutosi a Pavia il 28 settembre con la delegazione aziendale (Area, Direzione Regionale, Relazioni Industriali, DIA, Sicurezza ci ha confermato che il copione è sempre lo stesso; uno scollamento evidente tra ciò che ci viene comunicato rispetto alle cose che accadono ogni giorno su tutta la rete della nostra area e che trovano condivisione tra le parti solo nelle intenzioni. Quando poi si devono fare interventi concreti per assicurare continuità al lavoro nelle filiali e per migliorarne le condizioni risulta evidente la spaccatura tra chi opera a contatto con la realtà quotidiana affrontando i problemi direttamente e chi non esercita questo compito. In futuro ci attendiamo che la spaccatura o meglio la contrapposizione tra queste anime aziendali diventi positiva, dialettica e soprattutto atta a incidere sull'intera organizzazione aziendale. Andiamo quindi con i dati:

Personale: 31/07/2011 – 2144 persone di cui 1211 femmine e 933 maschi

30/06/2010 – 2159 persone di cui 1219 femmine e 940 maschi

31/12/2009 – 2158 persone di cui 1213 femmine e 945 maschi

Part time: 31/07/2011.– 357 persone a pari al 16,65% del totale 16
domande inevase al 30/09;

30/06/2010 – 344 persone pari al 15,93% del totale

11 domande inevase;

31/12/2009 – 350 persone pari al 16,21% del totale

17 domande inevase.

Rimane un discreto spazio di concessione del part time per coloro che in futuro avranno bisogno di questo strumento che, nel piano industriale e nell'accordo sugli esodi incentivati, l'azienda ha dichiarato di voler accogliere tutte le domande in essere. Nell'incontro l'azienda ha voluto sottolineare che, in previsione delle prossime uscite incentivate, non ritiene di modificare la tendenza degli ultimi anni delle concessioni a 32 ore e 30 la settimana salvo casi particolari. La nostra posizione invece rimane sempre la stessa, crediamo che il part time sia uno straordinario strumento di gestione del personale e che due pomeriggi su cinque di concessione non si possano definire orario parziale ma tempo pieno mascherato; da sempre poi per orario parziale si è inteso il 66% o giù di lì dell'orario settimanale di riferimento e perciò si capisce ancor

meno il senso di questa posizione della direzione regionale. D'altro canto, il regime complessivo degli organici come risulta evidente dalla tabella, è in diminuzione e questo non aiuta la concessione del tempo parziale. A tal proposito il dato sulla composizione delle filiali nella nostra area è questo: **18 grandi, 38 medie, 85 piccole e 64 base**. Risulta ancor più evidente che la dimensione ridottissima della media delle filiali dell'area Lombardia sud est non facilita né la concessione del part time né la mobilità né tantomeno la gestione complessiva, in carenza di personale, delle sostituzioni per assenze checché ne pensino i pensatori; non ci sembra però giusto che siano i lavoratori a pagare il prezzo di questa pesante contraddizione aziendale.

Percorsi professionali: fino ad ora conclusi 36 e attivati 50; su questo punto registriamo ritardi di oltre tre mesi tra la maturazione del grado e il riconoscimento in busta paga.

Formazione: al 31/07 erogate 7.554 giornate di cui 3.302 di fad multimediali e 4251 di aula con 10.711 contatti partecipanti di cui 6.165 su fad multimediali e 4.546 in aula

Al di là della informazione sintetica abbiamo ribadito la necessità di garantire adeguata formazione a coloro che rientrano da lunghe assenze e prioritariamente di creare o dove presenti rendere più operative le aule decentrate nei capoluoghi di provincia per poter erogare, a costi inferiori, non solo la formazione istituzionale (Isvap ecc) ma anche quella tecnico operativa come quella, a nostro avviso carente, fatta per il ruolo di cassiere. Il cambio di passo sulla formazione consentirebbe, oltre a ridurre i costi di rimborso spese, di agevolare sia coloro che hanno difficoltà con i mezzi di trasporto che colleghe e colleghi a part time.

Mobilità territoriale: a luglio 166 trasferimenti di cui 15 per accoglimento domanda;

subito in evidenza il dato che solo il 9% delle domande presenti nelle liste di trasferimento sono state accolte: una presa in giro se consideriamo che gli accordi siglati prevedono che l'utilizzo di questo strumento sia **prioritario** (nel rispetto delle graduatorie in essere). Sotto il profilo gestionale risulta evidente che minori sono i trasferimenti complessivi, minori quelli rivenienti dalle liste ma tant'è con la ridottissima dimensione delle filiali e la carenza di personale addetto nella nostra area diventa difficile anche gestire i trasferimenti.

Sistema valutativo-incentivante: 1.956 persone valutate, 36 filiali a premio, 319 persone premiate con un importo medio pro capite di € 3.429;

l'esiguità delle persone andate a premio dovrebbe imporre all'azienda una attenta riflessione sulla validità del sistema così organizzato.

Filiali Imprese: l'azienda ha comunicato che andrà a regime prossimamente (dal 24/10 Mantova, dal 6/11 Brescia e Gussago) l'accentramento delle lavorazioni di estero transazionale e specialistico corporate presso il polo di Assago;

i colloqui con i colleghi dovrebbero essere stati completati da parte dell'ufficio del personale di area; l'aspettativa dei colleghi, e nostra, è quella che le professionalità acquisite nel tempo dai colleghi non vengano disperse completamente e che l'eventuale ma non scontato cambio di mansioni sia pienamente concordato con gli interessati che, ricordiamo, sono nel pieno della maturità lavorativa costruita per conto dell'azienda nel corso di interi decenni.

Sicurezza: il numero di rapine è sceso negli ultimi anni e nel periodo di osservazione primo semestre di ogni anno:

16 nel 2008

7 nel 2009

8 nel 2010

5 nel 2011

Prosegue il piano di consegna delle macchine Roller, dei CiCo e della guardiania virtuale (Via delle Gabbiane) in relazione agli studi che vengono fatti filiale per filiale per i sistemi di sicurezza (una delle filiali che seguiremo con attenzione sarà viale Venezia a Brescia). Nel grande progetto che infine ha abbassato il numero di rapine sui nostri territori in Intesa Sanpaolo rimane un punto nero rappresentato dalla filiale di Sordio, pluri-rapinata, che a nostro avviso andrebbe delocalizzata in una zona meno esposta e ghiotta per i rapinatori.

Rassegniamo tutte le riserve su un'organizzazione aziendale ormai faraonica, con troppi intoppi nella catena di comando e troppe contraddizioni nel rapporto tra ordini impartiti e la loro realizzazione: la mancanza di fluidità ha ovviamente un costo, tolto il quale non potrà che essere recuperata anche efficienza.

Organizzazioni Sindacali
Intesa Sanpaolo
Area Lombardia Sud