



Coordinamenti Area Torino, Piemonte nord e Valle d'Aosta

INCONTRO SEMESTRALE AREA TORINO

Dal confronto sui dati emergono segnali positivi su Percorsi professionali e Formazione, più controversi sulla Sicurezza e significativamente problematici sugli Organici.

Ci aggiorneremo a settembre per verificare le risposte alle nostre richieste.

Il 25 giugno si è svolto l'incontro semestrale con la Direzione di Area Torino, Piemonte Nord e Valle d'Aosta, in cui ci sono stati forniti i dati relativi al personale al 31/12/09, i relativi aggiornamenti a giugno 2010 e in cui si è tornati ad affrontare la questione sicurezza. Qui di seguito vi forniamo una sintesi, commentata, dei temi affrontati.

Organico

L'organico complessivo di Area al 31/12/09 era di 3.355 (*su nostra richiesta ci è stato precisato che tale numero è al netto di circa 120 uscite maturate proprio il 31/10/09 a causa degli esodi di fine anno*). L'organico attuale è attestato a 3.377 unità. Da inizio anno sono state effettuate 40 assunzioni che comprendono, tra l'altro, la stabilizzazione di 20 ex Tempi Determinati (*abbiamo verificato che sono stati sostituiti in misura solo marginale da nuovi TD*) e sono state riassorbite in parte da uscite per pensionamenti e trasferimenti. In questo modo l'incremento reale dell'organico è di sole 22 unità, peraltro sempre al netto degli esodi. L'azienda ha precisato che entro fine luglio sono programmate altre 5 assunzioni e che il processo di ingressi è tuttora in corso e continuerà nei prossimi mesi, ma non è stata in grado di quantificare un numero anche approssimativo, né ha fatto previsioni rispetto a tempi e numeri di rientro in rete di personale attualmente assegnato al back office. Ci ha invece confermato che in Area tutti i Contratti di Inserimento giunti a scadenza sono stati confermati a Tempo Indeterminato (70 colleghi), così come i Contratti di Apprendistato (57 colleghi, di cui 33 dopo due anni).

L'organico è stato il punto più problematico di tutto l'incontro, a causa dell'importante distanza tra le assunzioni messe in opera e le esigenze di personale che si manifestano nelle filiali. Riteniamo assolutamente centrale la questione organici e quindi abbiamo chiesto con forza la ripresa di un significativo flusso di ingressi di personale. Organici adeguati sono il primo presupposto per il mantenimento di una qualità di vita e di lavoro accettabile, nonché per l'attivazione in misura sensibile delle liste di trasferimento.

Percorsi professionali

Attualmente sono in essere 875 percorsi professionali derivanti dall'accordo sindacale sugli inquadramenti, di cui 90 avviati nel primo semestre di quest'anno. Vi riportiamo la suddivisione per famiglia professionale dei percorsi in essere (il numero tra parentesi indica i percorsi partiti nel 2010): Addetto Imprese 55 (5), Gestore Imprese 66 (9), Gestore Famiglie 391 (49), Gestore Personale 148 (16), Small Business 215 (11).

Consideriamo l'andamento dei percorsi professionali un dato molto importante, anche se dobbiamo continuare a sottolineare gli inspiegabili ritardi e disguidi nella comunicazione ai colleghi dell'avvio dei percorsi. Queste "difficoltà" rischiano di essere un ulteriore elemento di

disaffezione e sfiducia tra colleghi e azienda anche rispetto a un argomento di per sé assolutamente positivo.

Formazione

L'Azienda ha voluto sottolineare il grande sforzo formativo messo in atto, sia rispetto ad argomenti specifici (ISVAP: 1.638 colleghi completeranno l'aggiornamento entro settembre e altri 348 completeranno il primo modulo entro luglio e il secondo e terzo entro dicembre; Antiriciclaggio: 804 colleghi completeranno il corso entro luglio), sia rispetto al coinvolgimento di tutti gli Assistenti alla Clientela che entro dicembre parteciperanno a un corso di due giorni espressamente dedicato a loro.

La formazione è da sempre uno dei punti qualificanti delle richieste sindacali in tema di costruzione e salvaguardia della professionalità. Valuteremo l'efficacia delle iniziative aziendali soprattutto in relazione al corso dedicato agli Assistenti alla Clientela, che per la prima volta da ormai moltissimi anni vengono coinvolti in un'iniziativa espressamente dedicata.

Ferie ed ex festività

L'andamento delle ferie non fruito al 31/12/09 segna un'inversione di tendenza che, anche se non ha ancora portato nemmeno al pareggio tra ferie di competenza nell'anno e quelle fruito, segna una diminuzione nel trend di accumulo. L'Azienda ha sottolineato che intende proseguire nella campagna di "sensibilizzazione" dei colleghi rispetto alla fruizione delle ferie e allo smaltimento degli accumuli. Risulta invece invariata la percentuale delle ex festività non fruito.

Su questo argomento abbiamo ribadito la posizione già espressa più volte in vari comunicati sindacali: la fruizione del tempo libero è centrale per la qualità di vita dei colleghi e non possiamo che condividere ogni iniziativa che la favorisca, a patto che tali iniziative non siano palesi e strumentali forzature oppure riguardino le ex festività rispetto alle quali l'azienda nulla può pretendere e la cui scelta in capo alla fruizione piuttosto che al pagamento è completamente in capo al singolo collega.

Part Time

Il Part Time nella nostra Area mantiene un trend in crescita (a fine maggio sono 439 i colleghi a Part Time) e si colloca stabilmente su una percentuale superiore al 13%. L'Azienda sostiene che attualmente solo due richieste risultano non ancora evase.

Ricordiamo a tutti i colleghi interessati che è fondamentale che la loro richiesta di Part Time venga inoltrata in forma scritta e secondo le procedure previste (Raccomandata), altrimenti l'Azienda non le prenderà in considerazione e non comparirà tra le richieste inevase.

Domus

L'Azienda ha comunicato l'intenzione di procedere nel processo di riallocazione di attività del Domus, ma non ne ha precisato i tempi, ribadendo comunque il mantenimento dell'impegno alla gestione dello smantellamento tramite colloqui individuali che rendano compatibili le esigenze aziendali con quelle dei singoli colleghi coinvolti. Ha inoltre fornito l'elenco delle filiali già abilitate alle delibere: Aosta, Chivasso, Ciriè, Collegno, Grugliasco, Ivrea, Lanzo, Moncalieri, Nichelino, Orbassano, Pinerolo, Rivoli, Settimo, Venaria, Verbania, Torino 3, 4, 7, 8, 9, 12, 16, 17, 23, 24, 25, 500, 700.

La vicenda Domus si trascina sempre più stancamente e trasmette la chiara difficoltà aziendale nell'assumere decisioni organizzative anche minime. Tutto ciò non può che acuire il senso di disaffezione dei colleghi coinvolti. Le carenze organizzative aziendali non dovranno scaricarsi

sui colleghi e pretenderemo il rispetto della loro dignità e degli impegni assunti rispetto alla gestione delle smantellamento in qualunque momento esso dovesse diventare operativo.

Sicurezza

L'Azienda su questo tema ha illustrato il suo progetto che intende definire nuovi standard di sicurezza partendo da un concetto che ponga al centro la "prevenzione" dell'evento piuttosto che "correzione" dopo l'evento. Il cardine di questo progetto continua comunque a basarsi sulla diminuzione del contante disponibile, sull'allargamento dei nuovi sistemi di vigilanza GSS e SCIF e sulla formazione dei colleghi rispetto all'attuazione delle corrette procedure di sicurezza (tra il 2010 e il 2011 tutti i Direttori verranno coinvolti in corsi specifici, sono programmate 7 aule per corsi agli Assistenti alla clientela, verrà rilasciato un corso a distanza rivolto a tutti i dipendenti). L'Azienda ci ha inoltre fornito i dati relativi al trend di rapine (29 nel 2009, 30 nel 2008, 35 nel 2007), i dati relativi alle rapine nel 2010 (15), i dati relativi ai 48 interventi di rafforzamento dei sistemi di sicurezza già realizzati rispetto ai 52 programmati per il 2010, l'elenco e la durata dei piantonamenti fissi straordinari attualmente predisposti (10, 12 e Avigliana) e la conferma dell'installazione di dissuasori antisfondamento a Borgaro e S. Maurizio.

Per noi la sicurezza dei colleghi e dei clienti è un elemento centrale. Non riteniamo sufficiente il trend di diminuzione delle rapine nella nostra Area. Tutte le rapine della nostra Area si sono concentrate nella provincia di Torino che registra così un tasso di rapine pari all'11,2%, contro un dato di sistema pari all'8,1% nel medesimo territorio e nel medesimo periodo (fonte Osservatorio Sicurezza Fisica dell'ABI). Consideriamo positivamente i nuovi sistemi di vigilanza in corso di sperimentazione e di rilascio, ma non sufficienti rispetto all'esigenza di considerare come uno dei cardini della sicurezza in banca la difesa perimetrale e non solo la diminuzione del contante disponibile. Concordiamo che l'incremento della consapevolezza rispetto alla corretta gestione dei sistemi e delle procedure di sicurezza da parte dei colleghi sia fondamentale per ridurre il rischio rapine. Proprio per questo riteniamo insufficienti i corsi programmati e limitati a figure professionali specifiche e comunque tenuti al di fuori del contesto concreto in cui si potranno realizzare gli eventi criminosi. Abbiamo quindi chiesto la riproposizione di un sistema di corsi che coinvolga tutti i colleghi di ogni singolo punto operativo mediante la chiusura di ciascuna filiale per un pomeriggio a rotazione, pomeriggio in cui esperti di sicurezza si recheranno in filiale per realizzare una formazione concreta e specifica che parta dalla realtà in cui i colleghi si trovano ad operare. Abbiamo chiarito all'Azienda che la nostra è una proposta concreta che peraltro si muove in linea rispetto alle dichiarazioni aziendali e che quindi riterremo grave non venisse presa nella giusta considerazione. L'Azienda ha preso atto della nostra richiesta e ci fornirà risposte in merito.

Torino, 30 giugno 2010

COORDINATORI AREA TORINO, PIEMONTE NORD E VALLE D'AOSTA
Intesa SanPaolo