



**Coordinamenti Area Torino e Provincia – Coordinamenti Banca Private**

---

## **INCONTRO CON L'AREA TORINO E PROVINCIA**

### **Un confronto “vivace” su alcuni temi impone una verifica “sul campo” delle dichiarazioni aziendali**

Il 28 marzo si è svolto l'incontro con la Direzione di Area Torino e Provincia, il primo dopo il cambiamento di perimetro dell'Area avvenuto all'inizio dell'anno.

Come di consueto, potete trovare una sintesi commentata dei temi affrontati in quest'occasione.

#### **ORGANICI**

L'Area Torino e Provincia è composta da 2.792 colleghi (910 dei quali sono uomini e 1.882 donne). Gli inquadramenti sono così suddivisi:

- 11 dirigenti;
- 180 Q3/Q4;
- 752 Q1/Q2;
- 981 3A4L/3A3L;
- 681 3A2L/3A1L;
- 187 altri (apprendisti, tempi determinati, etc)

Durante il periodo 01/01/2011 25/03/2011 ci sono stati 6 ingressi nell'Area (4 da Servizi Centrali, 2 da altre Aree), contro 5 uscite verso altre strutture (altre Aree / Servizi Centrali).

Nel medesimo periodo c'è stata un'uscita per dimissioni e 2 per decessi.

Dietro nostra richiesta, l'Area ha risposto dicendo che al momento non esistono previsioni specifiche di spostamenti di personale di ISGS verso l'Area Torino e Provincia.

La tipologia di contratto applicata ai colleghi è così composta:

- 2.611 contratti a tempo indeterminato;
- 172 contratti di apprendistato;
- 9 contratti a tempo determinato (a cui si dovranno aggiungere altri 4 colleghi nel corso del mese di aprile).

In questo momento le assenze per maternità sono circa 90, per cui il tasso di sostituzione si aggira intorno al 10%, concentrato prevalentemente per le sostituzioni delle colleghe in organico in filiali di piccole/medie dimensioni.

*A nostra specifica domanda, l'Area ha risposto che non c'è un indirizzo aziendale secondo il quale le maternità debbano essere sostituite in minima parte, al contempo però non ha alcuna certezza su assunzioni di personale a tempo determinato per il corso dell'anno.*

*Come sempre, faremo gli opportuni interventi affinché le sostituzioni del personale in maternità avvengano in numero sufficiente da non causare ulteriori aggravamenti dei carichi di lavoro.*

***In ogni caso, il tema degli organici potrà e dovrà essere affrontato più compiutamente all'indomani della presentazione del piano industriale aziendale previsto per la prima settimana di aprile.***

## **PERCORSI PROFESSIONALI E PART TIME**

Al 10 marzo 2011 risultano in essere 750 percorsi professionali derivanti dall'accordo sindacale sugli inquadramenti, di cui 37 avviati nel periodo 01/01/2011 28/02/2011.

Di seguito elenchiamo la suddivisione per tipologia professionale dei percorsi esistenti (il numero tra parentesi indica i percorsi attivati dall'inizio dell'anno):

- 354 gestori famiglie (18);
- 134 gestori personal (5);
- 164 gestori small business (7);
- 44 gestori imprese (5);
- 54 addetti imprese (2).

I colleghi a part time sono 371 corrispondenti a circa il 13% dell'organico dell'Area, e sono così composti:

- 269 part time orizzontali;
- 26 part time verticali;
- 76 part time misti.

Su nostra sollecitazione l'Area ha dichiarato la non esistenza di interruzioni d'iniziativa aziendale di percorsi professionali, né esisterebbero discriminazioni nei confronti delle colleghe a Part Time per l'inserimento e/o mantenimento di percorsi professionali.

*La nostra posizione su questo argomento è stata netta: la percentuale di personale a Part Time nella nostra Area è tale da permettere di poter lavorare in modo proficuo, per cui non riteniamo che tale percentuale possa abbassarsi, e non tollereremo indebite pressioni su colleghe che, pur di mantenere l'orario a Part Time, siano costrette ad abbandonare il proprio percorso professionale.*

*L'azienda dovrà essere coerente con eventuali future dichiarazioni di necessità di contrazione degli organici, che ovviamente non possono essere compatibili né con una politica di contrazione dei Part Time esistenti, né con una logica di limitazione delle nuove concessioni.*

L'Azienda ha precisato che al momento non esistono indicazioni di rallentamento delle concessioni, ma "solo" una verifica delle esigenze dei singoli colleghi prima di procedere al rinnovo. Inoltre ha sottolineato che al momento non esistono in Area domande di Part Time inevase.

***Nel ricordare ai colleghi che le richieste di Part Time devono avvenire tassativamente in forma scritta utilizzando l'apposita modulistica, ci riserviamo una puntuale verifica dell'andamento dei rinnovi / nuove concessioni, nonché che la concessione del Part Time non risulti in alcun modo pregiudizievole dell'avvio di eventuali percorsi professionali.***

## **FERIE**

*Come già ribadito in molteplici occasioni, le ferie sono un diritto dei lavoratori che devono essere messi nelle condizioni di poterlo esercitare. Abbiamo quindi ribadito all'Azienda che siamo favorevoli alle iniziative che promuovono l'esercitazione di tale diritto, a condizione però che ciò avvenga senza forzature. Per essere più chiari: da un lato non si possono sollecitare in maniera stringente alla fruizione delle ferie coloro che hanno un residuo fisiologico (5-10 giorni) e dall'altro anche le eventuali ferie arretrate dei Direttori / Responsabili di modulo, quando in misura eccedente a quella fisiologica, devono essere inserite in un piano di riduzione.*

## FILIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La nuova Area è composta da 186 filiali Retail e 11 filiali Imprese.

La Direzione d'Area ha comunicato che per il prossimo trimestre non sono previste né nuove aperture, né chiusure di punti operativi.

Sono previsti 23 interventi di restyling in altrettante filiali, mentre saranno 5 i punti operativi oggetto di revamping.

Dal 24/01/2011 nelle filiali 8, 9, 16 di Torino sono stati introdotti moduli imprese inserendo in ognuno di essi un gestore imprese ed un addetto; anche nella filiale di p.zza S. Carlo è stato introdotto un nuovo portafoglio imprese.

A questo punto, quindi, le filiali retail che hanno un modulo imprese sono 8: Avigliana, Nichelino, Chieri, Orbassano, TO700, TO8, TO9, TO16.

Sempre il 24 gennaio scorso sono stati introdotti 3 gestori multifiliali small business così suddivisi:

- S. Raffaele Cimena (si occupa anche di Castiglione, Settimo 1, Settimo 3, Gassino);
- Rivalta (si occupa anche di Volvera e Beinasco 2);
- Avigliana minimale (si occupa anche di Trana, Villardora, Rosta).

*Abbiamo segnalato all'Azienda che esistono numerose situazioni in cui alcuni colleghi non hanno l'abilitazione a eseguire determinate procedure necessarie al completamento dell'operatività loro richiesta di fatto. Questo produce un ovvio rallentamento della fluidità operativa, ma soprattutto esporrebbe a gravissime conseguenze quei colleghi che pur di facilitare l'operatività decidessero di violare alcune norme di sicurezza, ad esempio quella sulla riservatezza delle password identificative. Ovviamente da parte nostra ricordiamo sempre ai tutti i colleghi la fondamentale importanza del rispetto delle normative aziendali, ma è altrettanto importante che l'Azienda effettui una mappatura dell'operatività delle sue filiali e proceda alla regolarizzazione delle abilitazioni.*

*Abbiamo inoltre chiesto un intervento dell'Area per migliorare le condizioni di lavoro e di servizio dello sportello interno al Centro Contabile di Moncalieri, viste anche le ricadute sulla filiale di Moncalieri 363. Già oggi la situazione è di pesante sofferenza e non potrà che peggiorare in vista del previsto trasferimento di centinaia di nuovi colleghi al Centro Contabile.*

## SISTEMA INCENTIVANTE

L'Area ci ha illustrato le linee guida del sistema incentivante 2011 che, come ben noto, non è condiviso dalle organizzazioni sindacali per la presenza di caratteri di forte aggressività commerciale che di conseguenza si riverseranno in maniera rilevante sulle condizioni di lavoro.

*Pur nella non condivisione di tale sistema, abbiamo sottolineato all'Area come il raggiungimento degli obiettivi dovrà sottostare al rispetto delle regole, dei protocolli sulla sostenibilità d'impresa, etc. Siamo particolarmente preoccupati per le riunioni settimanali, che già avvengono in molte filiali addirittura prima della presentazione del materiale ufficiale ai Direttori, fuori dall'orario di lavoro (in particolare durante la pausa pranzo o che si protraggono ben oltre le 17) e il cui scopo principale è quello di aumentare ulteriormente le pressioni commerciali, o l'adozione di report individuali che rappresentano un pericoloso strumento di controllo e pressione.*

**Sentite le nostre posizioni, l'Area ci ha assicurato che oltre al rispetto di regolamenti e protocolli, è contraria in maniera assoluta all'introduzione di report individuali e che non ha mai sollecitato o anche solo suggerito riunioni fuori orario di lavoro.**

*Accogliendo con favore la dichiarazione dell'Area, vigileremo con particolare attenzione affinché nome contrattuali e buon senso non vengano subordinati al raggiungimento dei budget commerciali.*

## **RAPPORTI TRA FUNZIONI DI AREA E COLLEGHI**

*Abbiamo invitato la Direzione di Area a migliorare le forme e le metodologie di comunicazione con i colleghi, in particolare evitando forzature rispetto alla mobilità, alla condivisione delle destinazioni e della fruizione delle ferie al rientro dalla maternità, all'ottenimento delle aspettative per maternità (che sono un diritto e non una concessione), e rendendo i colloqui gestionali sempre più un momento di confronto vero e sempre meno un luogo di mera comunicazione delle decisioni aziendali.*

L'Area ha sostenuto di lavorare in questa direzione, e comunque di voler tenere in conto le nostre segnalazioni per correggere eventuali criticità che si dovessero essere verificate. Ha inoltre aggiunto che, proprio in un'ottica di miglioramento delle relazioni con il personale, ha avviato una serie di incontri con le Direzioni locali che tratteranno esclusivamente i temi della gestione del personale, prescindendo in tali occasioni dalle tematiche più strettamente commerciali o di budget.

## **BANCA PRIVATE**

L'Azienda ci ha comunicato che Intesa SanPaolo Private, rispetto al territorio della nostra Area, risulta suddivisa in 12 punti operativi, con un organico di 106 persone così ripartite:

- 51 donne e 55 uomini;
- 100 Full Time e 6 Part Time;
- 2 Dirigenti, 31 QD4 e QD3, 50 QD2 e QD1, 23 Aree professionali.

*A nostra richiesta, ci è stato comunicato che il Piano incentivi per Banca Private non è ancora stato deliberato. Abbiamo quindi chiesto che appena disponibile venga illustrato alle Segreterie Sindacali di Banca Private per il necessario confronto.*

## **CONCLUSIONI**

*L'incontro con l'Area si è svolto come al solito in modo aperto e costruttivo, ma alcuni temi in particolare (Part Time, avvio/mantenimento dei percorsi professionali, pressioni commerciali, rapporti con i colleghi) sono stati oggetto di un confronto molto "vivace". E se le dichiarazioni aziendali in chiusura di ciascuno di questi punti sono state di ampia rassicurazione, si rende comunque necessaria un verifica puntuale della loro concreta applicazione nel quotidiano.*

*La consueta richiesta che facciamo ai colleghi di segnalarci ogni comportamento lesivo delle regole e del buon senso, oggi più che mai non è una formula rituale, ma il presupposto fondamentale per la conservazione di una buona qualità di vita e di lavoro.*

Il confronto con la Direzione d'Area proseguirà prossimamente con un incontro dedicato prioritariamente alla sicurezza.

Torino, 31 marzo 2011

**COORDINATORI AREA TORINO E PROVINCIA e COORDINATORI PRIVATE**  
**Gruppo Intesa SanPaolo**