



GRUPPO  
Intesa Sanpaolo

FisacInform@

## Informativa dei Coordinamenti Toscani Fisac Cgil

A seguito degli incontri avvenuti con la Direzione del Personale all'inizio di febbraio, già oggetto di precedente comunicato, la Fisac Cgil promuoverà anche unitariamente alle altre sigle sindacali, un giro di consultazioni tra i lavoratori per verificare gli esiti della portafogliatura tra le filiali del nostro territorio.

Per stimolare una maggior articolazione di tale confronto, si propongono inoltre agli iscritti gli interventi che la nostra organizzazione intende sollecitare alla Direzione Regionale nelle prossime settimane, insieme ad alcuni spunti informativi emersi nei recenti colloqui:

**Carichi di lavoro:** nonostante l'azienda dichiari che il numero di ndg/clienti in capo ad ogni gestore è politica aziendale, e pertanto non negoziabile, noi riteniamo compito del sindacato discuterne, allorché le varie situazioni (es. part-time, permessi, malattie, specificità clientela, arretrati) impediscono al lavoratore di svolgere il proprio lavoro con la necessaria serenità.

**Formazione:** i molteplici cambiamenti introdotti anche a livello organizzativo, le ripetute modifiche e implementazioni normative e di prodotto, impongono una rivisitazione dei momenti formativi che vada oltre la consueta fruizione dei corsi nella modalità FAD.

Emerge dalle filiali la necessità di colmare lacune tecnico-procedurali sulle aree del CREDITO PROBLEMatico/MUTUI/PEF. Richiederemo alle funzioni di Area di affrontare questa tematica attraverso la ricerca di soluzioni che riconsiderino l'importanza dei momenti di aula e gli affiancamenti con specialisti.

**Sostituzioni:** è stato ribadito dai diversi responsabili del personale che "il sostituto non ha poteri deliberativi", non è autorizzato a levare il protesto di assegni o effetti, né tantomeno a consentire sconfinamenti. In tali casi il sostituto dovrà pertanto rivolgersi alle "non meglio definite" competenti strutture di area (distinguendosi tra cliente in bonis o crediti problematici).

E' urgente che dalla Direzione Regionale siano chiariti riferimenti e gerarchie autorizzative in merito alle fattispecie suddette.

**Distacchi e missioni brevi:** nell'incontro del 04/02/10 la D.ssa Ordasso, responsabile delle relazioni sindacali, ha precisato che non possono essere utilizzati cassieri CRF in missioni brevi presso filiali ISP, per le differenti policies di sicurezza e rischio professionale.

A 8 mesi dalla migrazione sarebbe opportuno provvedere ad armonizzare peculiarità normative e amministrative e allo stesso tempo integrare adeguatamente gli organici in modo da evitare ai colleghi continue trasferte in altre filiali, spesso comunicate il giorno stesso o la sera prima senza tener conto del legittimo diritto dei dipendenti ad organizzarsi nei trasferimenti.

**Sportelli:** si verificano nel territorio situazioni di sportelli che si trovano saltuariamente ricondotti al presidio di una sola risorsa. Ci sono ambiti operativi dove la mancanza di una dettagliata regolamentazione normativa lascia spazio ad ambiguità e a comportamenti discrezionali. Anche in questo caso stiamo promuovendo presso la Direzione Generale un intervento chiarificatore per tutelare i colleghi coinvolti dalla casistica citata.

**Diritti, ferie e part-time:** Le **ferie** sono un diritto inalienabile, cioè non oggetto di contrattazione e monetizzazione. Il CCNL all'art. 49 prevede che debbano essere fruiti in più periodi e che solo per particolari esigenze di servizio possano essere divise in solo due periodi, uno dei quali di almeno 15 gg lavorativi, tenuto conto delle richieste, situazione familiare e anzianità di servizio del dipendente.

Se in tempi di operatività ordinaria ottenere qualche giornata di ferie risulta essere un ennesimo problema da risolvere, cosa succederà durante il periodo estivo? Non è difficile pronosticare sin da ora le future difficoltà.

Lo stesso vale per il rispetto delle regole nel recupero della **banca delle ore** accumulate.

Si ricorda che il recupero delle ore straordinarie maturate da oltre 6 mesi non è a discrezione dell'azienda ma soggetto unicamente alle tempistiche del dovuto preavviso, come da art. 100 del CCNL.

Il **part-time** è una modalità di articolazione dell'orario di lavoro finalizzata a conciliare sfera lavorativa e sfera privata delle persone. Spesso risulta essere l'unico strumento con cui si fa fronte alle esigenze di cura della propria famiglia, esigenze meritevoli di attenta e positiva tutela. Risulta pertanto non condivisibile l'operato dell'azienda che di fatto rende difficoltoso l'accesso o il rinnovo del part-time penalizzando in particolare le donne.

Firenze 17 febbraio 2010

**Il Coordinamento Fisac Gruppo IntesaSanpaolo  
Area Toscana Umbria e Firenze e Casse**