



GRUPPO INTESA SANPAOLO - AREA PUGLIA

INCONTRO TRIMESTRALE AREA PUGLIA

In data 14 ottobre 2011 si è svolto l'incontro di informativa trimestrale per l'Area Puglia previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali. La Delegazione Aziendale era rappresentata per la Capogruppo dal dott. Moretti dell'ufficio Relazioni Sindacali e dal dott. Bolinella ed il dott. Bollani della sicurezza. In rappresentanza dell'Area Puglia erano presenti il Direttore di Area dott. D'Oria ed il dott. Noviello responsabile delle Risorse Umane. L'Azienda ha fornito i dati riferiti a Banco di Napoli - Intesa Sanpaolo - Intesa Sanpaolo Group Services - Intesa Sanpaolo Private Banking - Banca Prossima:

DATI AL 31/8/2011

ORGANICI

	DIR	QD3/QD4	QD1/QD2	A3L3/A3L4	A3L1/A3L2	ALTRI	TOTALE
TOT	3	278	650	1083	373	185	2572
UOM	3	252	490	619	201	84	1649
DON	0	26	160	464	172	101	923

Tipologie di contratto: 7 tempo determinato - 2.339 tempo indeterminato - 166 apprendistato. Vi sono state 17 cessazioni dal servizio e 18 uscite dall'Area verso altre strutture, parzialmente compensate da 26 ingressi di cui 8 assunzioni (4 apprendisti e 4 tempi determinati).

CONTRATTI PART TIME

Sono 133 pari al 5,5% dell'organico di Area. Concessi nel 2011 nuovi part time a 13 colleghi. Nessun dato è stato invece fornito in merito ai part time non rinnovati alla scadenza. L'azienda ha dichiarato che non esistono richieste in sospeso salvo una in attesa di revoca.

SISTEMA VALUTATIVO/INCENTIVANTE ANNO 2010

61 eccellente (34 donne) - 496 elevato (180 donne) - 935 più che adeguato (313 donne) - 558 adeguato (166 donne) - 51 parzialmente adeguato (10 donne) - 11 inadeguato (2 donne). I ricorsi sono stati 9 nella rete e 3 in ISGS (nessuno accolto).

Il personale delle Strutture di Area non è "andato a premio". Nella rete sono state 32 le filiali premiate pari al 13,26% dell'Area. Tra parentesi il numero dei premiati seguito dall'importo medio per la figura professionale: Coordinatore imprese (3 - €10.140) - Spec. Estero (10 - € 3.420) - Gestore imprese (32 - € 6.850) - Addetto imprese (38 - € 1.980) - Add. Ammin.vi (19

- € 1.900) - Direttore (31 - € 5.710) - Gest. Small b. (22 - € 1.710) – Gest. Pers. (13 - € 1.510) – Gest. Fam. (41 - € 1.350) – Assistente cl. (52 - € 603) – Altro (16 - € 8.510)

TRASFERIMENTI

Effettuati 176 trasferimenti di cui 23 in accoglimento domanda.

FORMAZIONE (dati a settembre 2011)

sono state fruite 16.200 giornate/uomo con numero partecipanti così suddiviso: 4.764 in aula, 9.342 FAD multimediali, 119 esterna.

FERIE - EX FESTIVITA' – BANCA ORE

I giorni di ferie non godute hanno una media pro capite di 16,2 giorni. Le ex festività non fruite hanno una media pro capite di 2,4 giorni. Banca Ore maturata in corso d'anno 62.112 per un totale di ore 75.719 comprensivo delle ore residue anno precedente di cui ore non godute 36.907 (49%).

AZIONI CRIMINOSE

Da inizio anno subite 10 rapine pari ad un tasso del 4,3% su 225 punti operativi. Nello stesso periodo del 2010 le rapine consumate sono state 8.

COMUNICAZIONI DELL'AZIENDA IN MERITO A:

ANDAMENTO ECONOMICO AREA PUGLIA

Il Direttore di Area ha relazionato quanto segue:

- I dati a fine settembre vedono l'80% delle filiali potenzialmente a premio per fine anno. Si riscontra pertanto una buona inversione di tendenza rispetto all'anno precedente.
- Le indicazioni date alla rete sono di forte attenzione non solo alla redditività ma anche alla raccolta, ciò anche al fine di poter garantire un'adeguata politica degli impieghi. Il recente lancio di prodotti molto competitivi aiuterà l'ingresso di nuove AFI e l'acquisizione di nuove fette di mercato. Particolare attenzione viene data alla vendita di carte di credito in quanto la nostra clientela ne possiede in numero fortemente inferiore alla media anche considerando esclusivamente le regioni del meridione. Per quanto riguarda gli impieghi c'è un rallentamento originato dalla crisi ancora in corso che determina molta prudenza da parte della clientela che spesso chiede di tenere in sospeso operazioni già pronte. Oggi è cambiato lo scenario rispetto al passato ove in Puglia, dalla metà degli anni '90, forte era la richiesta di investimenti. Pertanto è necessaria una maggiore proattività al fine di non perdere quote di mercato che altrimenti sarebbero erose dagli effetti della situazione in atto.
- In merito alle segnalazioni riferite dalle OO.SS. relative all'esercizio da parte delle Funzioni commerciali di eccessive pressioni commerciali, il Direttore di Area ha assicurato di voler proseguire nel tentativo di instaurare un nuovo stile di relazioni con il personale che escluda ogni eccesso in tal senso. Allo scopo si è impegnato ad intervenire presso il suo staff affinché sia evitato qualsiasi comportamento che vada oltre il normale monitoraggio dei dati ed il doveroso stimolo, necessario in particolare nei casi in cui i risultati non corrispondono nel tempo alle aspettative aziendali.

PERCORSI PROFESSIONALI

Nel corso del 2011 sono stati avviati 52 percorsi professionali: 5 addetti imprese – 2 gestori imprese – 26 gestori famiglie – 11 gestori small business – 8 gestori personal.

CENTRI DOMUS LECCE E TARANTO

Il progetto di spostamento di gran parte delle attività legate alla concessione dei mutui presso Intesa Sanpaolo Group Services, avviato da tempo a livello di Gruppo, avrà compimento in Puglia con la chiusura dei Centri Domus di Lecce e Taranto a gennaio del 2012. Le 13 persone interessate saranno assegnate alla rete filiali dopo gli opportuni colloqui individuali ed il percorso formativo necessario.

INTERVENTI SULLA SICUREZZA ANTIRAPINA

Nel corso del 2011, oltre ad un aumento delle rapine rispetto all'anno precedente (10 in confronto ad 8), si è verificato un aumento del bottino medio (da € 8.000 a 30.000). L'obiettivo è quello di proteggere meglio le filiali contro le rapine effettuate a sportello chiuso che determinano una maggiore durata e di norma anche un maggior bottino. In Puglia, oltre al compimento entro fine anno dei corsi di formazione per direttori ed assistenti alla clientela (a consuntivo 2011 per i direttori 10 aule, per gli assistenti 12 aule) è prevista una consistente serie di interventi da attuarsi entro l'anno che porteranno una **riduzione delle vigilanze armate da 63 a 27:**

in aggiunta agli 8 già operanti sono previsti **11 nuovi SCIF** (Steward Controllo Ingressi Filiale). Rappresentano l'evoluzione della tradizionale vigilanza armata esterna alla filiale sostituita con un piantonamento interno e senza armi. Le filiali interessate saranno BITONTO 7400 – CANOSA – TERLIZZI 1 – BRINDISI 2100 – LEQUILE – TUGLIE – CASTELLANETA – MOLFETTA 1 – RUVO 583 – CAPRARICA – GIOVINAZZO.

In aggiunta ai 5 già attivi sono previsti **39 nuovi GSS** (Global Security System). E' un sistema di integrazione di tutti gli apparati di sicurezza presenti in filiale con servizio di vigilanza remota resa visibile da apposito monitor all'interno della filiale. Le filiali interessate saranno BARI CORSO ITALIA – BARI C.SO V. EMANUELE – BARI POGGIOFRANCO - BARI PELLEGRINI – BARI PAPA GIOVANNI - BARI PETRONI – BARI 3 – BARI 2 – BARI 9 - BARI VIA NAPOLI – BARI EINAUDI – CAPURSO – CAROVIGNO – CELLINO SAN MARCO – CISTERNINO – CORATO 582 – CORATO 1 – CORATO 2 - FOGGIA 2 – MODUGNO 5061 – MODUGNO 366 - MOLA – SALICE SALENTINO – SAN FERDINANDO – SAN MICHELE SALENTINO – SAN SEVERO 769 – TRINITAPOLI – BISCEGLIE 3 – BRINDISI 1 - BRINDISI 2 – BRINDISI 3 - - LECCE LEOPARDI – LECCE 4 - ORTA NOVA 759 – RUVO 7479 – RUVO 1 – SANNICANDRO DI BARI – SAVA – TORITTO -

Secondo quanto sostenuto dall'azienda la globalità degli interventi previsti assicurerà un miglior livello di sicurezza in tutta l'Area.

RAZIONALIZZAZIONE RETE SPORTELLI

Il 28 novembre saranno razionalizzate le filiali di Barletta con la 5032 che accorpa la 6400 presso i locali di quest'ultima e di San Severo con la 475 che accorpa la 5072 presso i locali di quest'ultima. Non ci sono stati forniti i dati relativi alle ricadute sul personale. E' prevista l'apertura di un punto operativo a Poggiardo in data da definirsi.

RISPOSTE AZIENDALI AD ALTRE RICHIESTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

RICADUTE PROGETTO 8.000 E LIVELLO DEGLI ORGANICI

Nessuna risposta alla domanda relativa al numero, alle mansioni ed alla sede di lavoro del personale in uscita al 31 dicembre. Silenzio anche in relazione ai programmi di assunzione compresa la possibilità di attivare contratti a tempo determinato con le modalità previste dall'accordo 29/7/2011.

DISTACCHI PRESSO ISGS BARI

Nessuna previsione sia in relazione ad eventuali cessioni di contratto da Banco di Napoli a ISGS e nemmeno relativa al rientro nella rete filiali. Per il momento, tutto rimane così com'è, fatte salve situazioni individuali da valutare di volta in volta.

RECUPERO CREDITI E RECUPERO CREDITI SGA

Non sono al momento previste né dismissioni di attività e nemmeno ristrutturazioni organizzative all'interno del comparto.

FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)

A seguito delle difficoltà segnalate in particolare in relazione alla fruizione dei corsi ISVAP, sono state date indicazioni ai direttori affinché ricerchino soluzioni idonee a garantire la fruizione dei corsi FAD in ambiente il più possibile riservato e senza interruzioni.

PROBLEMI AMBIENTALI

In merito alle situazioni lamentate di scarsa igiene nelle filiali ed in ISGS, l'azienda ha ribadito la necessità di un attento presidio da parte dei direttori che devono verificare il rispetto dei capitolati d'appalto da parte delle imprese di pulizie. Eventuali distonie dovranno essere segnalate alla DIA. In relazione al lamentato mancato rispetto delle norme di sicurezza in occasione di lavori di ristrutturazione l'azienda ha ribadito che invece tutto è eseguito nel più puntuale rispetto delle norme. In merito agli interventi sollecitati da tempo presso la filiale imprese di Lecce è stato effettuato un sopralluogo tecnico per decidere la tipologia di interventi da adottare.

VALUTAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

RICADUTE PROGETTO 8.000 E LIVELLO DEGLI ORGANICI

Riteniamo inaccettabile che in una sede ufficiale di confronto non siano forniti alle Organizzazioni Sindacali i dati necessari per poter valutare l'impatto delle uscite di personale oramai certamente note alle funzioni del personale, almeno quelle con decorrenza 1/1/2012. Abbiamo richiesto un incontro a breve scadenza sull'argomento. L'azienda si è impegnata a fissare il prossimo incontro trimestrale i primi giorni di dicembre.

PRESSIONI COMMERCIALI

Nel prendere atto favorevolmente e nell'apprezzare le dichiarazioni del Direttore di Area, abbiamo stigmatizzato come alcune modalità di "richiamo" nei casi di mancato raggiungimento dei risultati superino talvolta la soglia di tolleranza e sconfinino in atteggiamenti che, usando un

eufemismo, potremmo definire "poco eleganti" da parte di alcuni componenti il suo staff. Vigileremo con sempre maggior attenzione nella convinzione che non è con la minaccia e con la continua pressione che si raggiunge quel livello di coinvolgimento necessario per il raggiungimento degli obiettivi.

CHIUSURA CENTRI DOMUS LECCE E TARANTO

Abbiamo ancora una volta precisato che nessuna ricaduta in termini di livello professionale e di mobilità, salvo quella eventualmente richiesta, dovrà verificarsi nei confronti dei 13 colleghi coinvolti.

PROBLEMI AMBIENTALI

Le ennesime assicurazioni dell'azienda non ci hanno convinto. Le parole sono inutili se non corroborate dai fatti. Il livello di igiene nelle filiali continua ad essere diffusamente scarso e non si possono attribuire ai direttori responsabilità di altri. Confermiamo che i livelli minimi di sicurezza non sono spesso rispettati in occasione dei lavori di ristrutturazione. Esempio ultimo il grave episodio accaduto il 27 ottobre presso la filiale di Bisceglie 3 ove è stato necessario addirittura chiudere la filiale. La credibilità delle funzioni aziendali preposte è in caduta libera. Anche l'informativa nei confronti del sindacato è sostanzialmente nulla, tant'è che abbiamo appreso solo occasionalmente, recandoci in filiale, che sono in corso pesanti lavori di ristrutturazione presso la filiale di Bari via Papa Giovanni XXIII e che una parte del personale è stata provvisoriamente trasferita in altro punto operativo.

PART TIME

I dati forniti dall'azienda in merito alle richieste in sospenso non corrispondono a quelli in nostro possesso, anche a seguito di una verifica successiva all'incontro. Sarà pertanto necessario che l'Area fornisca al più presto un aggiornamento più puntuale dei dati forniti. Ricordiamo che lo spirito dell'accordo di armonizzazione sul part time è rafforzato dall'accordo 29/7/2011 e non può essere travisato ove quest'ultimo afferma "...verrà comunque favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme, per soddisfare nel modo più ampio possibile le richieste di trasformazione a tempo parziale del personale in servizio a tempo pieno...". Il dato della Puglia, di per sé, appare positivo, ma lo "sconsigliare" ab origine con le più disparate motivazioni la formalizzazione della richiesta di trasformazione e/o rinnovo (il più delle volte preannunciandone comunque il mancato accoglimento) è al di fuori delle linee concordate con la Capogruppo e **può alterare in modo sostanziale la mappatura dei bisogni non soddisfatti**. Vorremmo evitare il rischio che le previste ricadute del piano industriale sui livelli degli organici della rete dispieghino in anticipo i loro effetti penalizzando sin da ora le fasce più deboli (molte volte necessitano del part time lavoratrici con figli minori oppure con problemi di assistenza a genitori anziani). Siamo consapevoli che la concessione del part time non è un diritto automatico, ma far vivere ai colleghi il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale come una magnanima concessione ricevuta, una partita di scambio o talvolta addirittura come una colpa è davvero inaccettabile.

SICUREZZA ANTIRAPINA

Il piano presentato dall'azienda è pesantissimo. L'abolizione contemporanea di ben 36 piantonamenti armati è decisione quanto meno imprudente. I dati ABI indicano la Puglia come terza regione più rapinata (rapporto n° sportelli/rapine 6,4% preceduta solo da Lazio e Marche). Le statistiche riguardanti la nostra azienda in Puglia dimostrano che **mai sono state colpite da evento criminoso filiali dotate di piantonamento**. Non abbiamo, al contrario, dati statisticamente attendibili in regione relativi a SCIF e GSS. Sia chiaro, non siamo

*pregiudizialmente contrari a sistemi alternativi rispetto alla vigilanza armata, ma riteniamo che su alcune piazze quest'ultima sia ancora l'unico deterrente davvero efficace. Numerose invece sono le filiali plurirapinate oggetto dell'intervento di dismissione. Esempio emblematico è la filiale di Orta Nova ove ogni qual volta è stata soppressa la vigilanza armata si è puntualmente verificato l'evento criminoso (ultima di una lunga serie, la rapina del 7 ottobre u.s. con danni fisici ad alcuni colleghi percossi dai malviventi). Pervicacemente l'azienda, non contenta di aver commesso un errore dietro l'altro nella protezione della filiale, come se nulla fosse accaduto, inserisce Orta Nova nel piano prevedendo il GSS al posto della vigilanza armata. Abbiamo invece richiesto il mantenimento a tempo indeterminato della guardia assegnata immediatamente dopo l'ultimo evento criminoso. Ancora ad oggi l'azienda nulla ha fatto sapere in merito. **La nostra valutazione sul piano di interventi prospettato è pertanto assolutamente negativa in quanto riduce il livello complessivo di sicurezza nelle filiali.** In sostanza, riteniamo che sarebbe stato opportuno un piano più graduale e **maggiormente selettivo che escludesse i punti operativi oggettivamente più a rischio perché ubicati in zone più esposte**, in modo tale da poter verificare nel tempo l'efficacia in regione dei sistemi alternativi alla vigilanza armata. Ricordiamo che negli anni 2007/2008 la Puglia visse una vera e propria emergenza rapine tanto da costringere le Organizzazioni Sindacali ad avviare una vertenza. A seguito della stessa e successivamente all'incontro svoltosi a Bari il 26/2/2008 in un contesto costruttivo, di reciproco ascolto, nel rispetto dei ruoli ma finalizzato al comune obiettivo, furono adottati provvedimenti importanti, tra cui l'incremento immediato di 13 vigilanze armate fisse. Tutto ciò contribuì in maniera determinante alla drastica diminuzione degli eventi criminosi. **Al confronto tra le parti questa volta l'azienda si è sottratta. Noi siamo convinti che stia perseguendo una strada sbagliata, per cui invitiamo ad un ripensamento sulla base di queste considerazioni.***

LA MANCANZA DEI DATI IN MERITO ALLE RICADUTE SUGLI ORGANICI, IL PERDURARE DEI PROBLEMI INERENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA, LE PREOCCUPANTI MODIFICHE ALLE MISURE ANTIRAPINA, IL TUTTO UNITO ALLA SCARSA QUALITA' DELL'INFORMATIVA, NON POSSONO CHE DETERMINARE UN GIUDIZIO NEGATIVO SULL'INCONTRO E SULLO STATO DELLE RELAZIONI SINDACALI IN PUGLIA.