



GRUPPO INTESA SANPAOLO - AREA PUGLIA

INCONTRO TRIMESTRALE AREA PUGLIA

Il 2.12.2011 si è tenuto l'incontro di informativa trimestrale per l'Area Puglia previsto dal Protocollo delle Relazioni Sindacali. La Delegazione Aziendale era rappresentata per la Capogruppo dal dott. Giuseppe Moretti dell'Ufficio Relazioni Sindacali, dal dott. Paolo Rosa, Responsabile del Personale della Direzione Regionale, e dal dott. Savino Noviello, Responsabile del Personale di Area.

ORGANICI:

Sono stati rassegnati i dati aggiornati relativi al personale di Area. Il totale complessivo dell'organico in servizio in Puglia per le varie società del Gruppo (Banco di Napoli, Intesa Sanpaolo, ISGS, ISPB, Banca Prossima), pari a 2.567 persone, è sostanzialmente in linea con quello comunicatoci nel precedente incontro di ottobre (2.572 persone). I colleghi con contratto di apprendistato sono 163, quelli a tempo determinato 5, quelli in part time 132. L'azienda ha confermato che non sono previste di assunzioni nemmeno con contratto a tempo determinato. Da inizio anno sono stati disposti 213 trasferimenti, dei quali solo 27 in accoglimento di domanda.

ESODI:

Sono stati anche forniti i dati relativi alle adesioni all'accordo sugli esodi del 29 luglio 2011: le adesioni alla parte "A" riferite a tutte le aziende presenti in Puglia sono state 173 (154 uomini e 19 donne), delle quali 68 con uscita al 31.12.2011. Le adesioni alla parte "B" sono state complessivamente 73. Non sono stati forniti i dati disaggregati per singolo punto operativo, ma solo per ruolo ricoperto (complessivamente 20 responsabili di filiale; 55 gestori; 115 assistenti alla clientela e amministrativi; 25 provenienti dalle strutture di Area; 22 da ISGS; 9 da altri ruoli).

I dati riferiti alla parte B soffrono di alcuni limiti: bisogna innanzitutto considerare che il numero delle adesioni complessive a livello di Gruppo ha superato del limite massimo previsto, pertanto le uscite potrebbero essere inferiori; c'è poi da segnalare che non tutte le domande sono adeguatamente supportate dagli ecocert. Anche in relazione alla parte A non erano note al momento le ricadute determinate dalla recente riforma previdenziale.

NUOVO MODELLO DI SERVIZIO:

Nel corso dell'incontro è stato illustrato il "nuovo modello di servizio" che, secondo le dichiarazioni dei rappresentanti l'azienda, dovrebbe essere solo un'evoluzione di quello attualmente esistente.

L'elemento di innovazione del nuovo modello è che esso non si applicherà sistematicamente a tutte le filiali, come è successo per le esperienze del passato, ma la sua applicazione sarà "elastica", nel senso che sarà "calibrata" in base alle specifiche realtà.

Non sono ancora disponibili i dati riferiti al numero dei gestori che ci saranno a regime, perché i dettagli del nuovo modello non sono ancora stati definiti: le attività preparatorie (come, per esempio, la sperimentazione di alcuni ruoli presso le filiali "pilota" o la sperimentazione della riportafogliatura della clientela) sono ancora in corso. In Puglia,

però, sono già stati contattati 10 potenziali esperti di bancassicurazione, pur se non è ancora certo e definito il numero esatto dei colleghi che, a regime, ricoprirà tale ruolo.

Il progetto formativo relativo al nuovo modello, rivolto inizialmente ai “formatori”, è partito in Puglia nel corso della prima settimana di dicembre.

Per quanto riguarda la ricollocazione dei colleghi che attualmente ricoprono ruoli non più previsti dal nuovo modello, come, per esempio, i “Coordinatori personal e small business”, l’azienda non è stata in grado di indicare la ricollocazione degli stessi, anche se è stato assicurato che si cercherà di trovare le soluzioni che, caso per caso, saranno idonee a salvaguardare e valorizzare la professionalità dei colleghi.

L’azienda ha anche comunicato che alcune nuove figure (come, per esempio, i Coordinatori commerciali) non saranno automaticamente ricoperte da coloro che attualmente rivestono ruoli analoghi (p. es., i Coordinatori famiglie), ma verrà effettuata un’analisi delle competenze, delle predisposizioni, delle capacità relazionali e dei modi d’agire dei colleghi interessati, al fine di individuare le persone “giuste” per ricoprire i nuovi ruoli. Al riguardo è stato sottolineato che la nuova metodologia di lavoro sarà improntata maggiormente al “metodo”, alla pro-attività ed al contatto (anche attraverso l’uso degli strumenti offerti da ABC).

Le altre figure previste dal nuovo modello non “caleranno” automaticamente dal 1° gennaio prossimo; per esempio, gli “esperti casa” saranno operativi orientativamente dal prossimo mese di giugno.

Il numero di assistenti alla clientela in Puglia, che nel corso del 2011 avrebbe dovuto diminuire del 10% per effetto degli spostamenti ai poli di B.O. delle attività transazionali e dell’incremento dell’utilizzo dei canali remoti da parte della clientela; in realtà, è diminuito in misura inferiore. Nel 2012 il numero di assistenti alla clientela dovrebbe diminuire di un ulteriore 10%.

Gli “Specialisti da remoto” non dipenderanno dall’Area, ma dalla Direzione Marketing della Direzione Regionale. Probabilmente gli stessi non saranno concentrati tutti su Bari, perché si sta pensando ad un’eventuale seconda sede nella regione. Si sta anche valutando l’opportunità di individuare un coordinatore degli specialisti a livello di Direzione regionale. Al riguardo è stata fatta una segnalazione alla Capogruppo, per la quale si sta attendendo la risposta.

Per quanto riguarda le filiali “grappolo”, allo stato attuale ancora non si conosce né il loro numero, né, conseguentemente, il numero di quelle “capofila”: si è in una fase di analisi delle situazioni concrete. Probabilmente le filiali “grappolo” partiranno tutte insieme quando il nuovo modello andrà a regime.

PROGETTO 8.000:

Le riconversioni previste dal progetto 8.000, inizialmente previste in 5.000 sull’intero territorio nazionale, poi ridotte a 3.000 a seguito delle uscite col Fondo di solidarietà, com’è naturale, interesseranno anche la Puglia.

Le “riconversioni” del personale proveniente da ISGS sono terminate, poiché i colleghi interessati hanno già seguito quattro moduli formativi nel corso di un mese. Inoltre, sono stati attuati interventi di formazione volti alla riconversione di 25 colleghi che lavoravano alcuni in Area, altri come addetti amministrativi delle Filiali Imprese.

La chiusura dei Centri Domus di Lecce e Taranto, la cui operatività sarà trasferita al Polo B. Office di Bari, comporterà il trasferimento in rete, previa formazione ed affiancamento, di 13 persone. Il passaggio sarà effettuato evitando eccessivi disagi, fermo restando che si cercherà di contemperare le esigenze aziendali con quelle personali, nell’ottica di valorizzare le competenze specialistiche che i colleghi hanno maturato. I colleghi interessati sono stati già tutti contattati.

Il modello di efficientamento di ISGS passa attraverso l’accentramento delle competenze specialistiche in un unico punto, l’introduzione di nuove procedure informatiche, la circolarità della distribuzione dei carichi di lavoro fra diversi Poli in funzione dei picchi di lavorazione, ecc.

La revisione del modello operativo prevede il consolidamento dell’attività dei Poli in 6 Hub, uno dei quali farà capo a Lecce. Il piano di trasformazione relativo a quest’ultimo

partirà per la metà del prossimo mese di gennaio e la messa a regime avverrà entro luglio 2012, previo il trasferimento delle lavorazioni.

Per accompagnare il processo di trasformazione è previsto un programma di formazione per i responsabili e per i coordinatori, che saranno interessati da corsi in aula e da affiancamento, mentre per gli addetti è previsto il solo affiancamento.

La parte del piano industriale relativa agli accorpamenti delle filiali, previsti nel numero di 400 su base nazionale, si sta rivedendo al fine di aumentarne il numero.

Gli efficientamenti previsti dal Piano Industriale libereranno a regime circa 200 risorse (intese come FTE) nell'intero Banco di Napoli di cui per ben 110 in Puglia.

VALUTAZIONI SINDACALI

SICUREZZA ANTIRAPINA:

Riprendendo quanto già evidenziato nel precedente incontro trimestrale, abbiamo ribadito che la recrudescenza dei fenomeni criminosi ai danni delle nostre filiali conferma che la decisione aziendale di ridurre drasticamente i piantonamenti armati sia oltremodo inopportuna.

PROBLEMI AMBIENTALI:

*Abbiamo rimarcato il perdurare dell'insostenibilità della metodologia utilizzata in Puglia in occasione dei lavori di ristrutturazione delle filiali. In particolare, ci appare inaccettabile che gli stessi lavori continuino ad essere svolti durante l'orario di **lavoro** senza garantire l'incolumità dei lavoratori e dei clienti **durante il negoziato**.*

*In particolare, è stata evidenziata la situazione della filiale di Barletta Corso Garibaldi. Oltre a svariati disagi, si sono sottolineate delle modalità operative che hanno messo a rischio la salute dei lavoratori nonché la sicurezza antirapina (come l'ingresso posteriore lasciato aperto al libero accesso di chiunque, o i roller cash installati durante l'apertura delle casse). Situazioni analoghe si sono verificate anche in altre filiali, come, per esempio, San Severo, Foggia viale Francia, Bari via Giovanni XXIII, Bitonto via Verdi (quest'ultima con lavori tutt'ora non ultimati). Ad Altamura il guasto all'impianto di riscaldamento, riparato solo dopo numerosi giorni e continui solleciti, ha costretto i colleghi a lavorare in condizioni inaccettabili. **In data 21 gennaio u.s. abbiamo inviato sull'argomento sicurezza fisica una lettera al Direttore di Area richiedendo un suo autorevole intervento "...affinché venga immediatamente ripristinato all'interno dell'Area Puglia il rispetto delle leggi in tema di sicurezza sul lavoro nonché delle norme di elementare buon senso". Ad oggi, nessun riscontro è ancora pervenuto.***

È stata inoltre evidenziata la carenza d'illuminazione all'esterno dei locali di ISGS di Cavallino. Si ricorda che gli stessi sono ubicati in una zona periferica a ridosso della campagna; l'oscurità potrebbe favorire eventuali malintenzionati. Si è richiesto il posizionamento di alcuni fari sui muri perimetrali dei locali in uso, in modo da garantire l'illuminazione della zona ad essi circostante. Al riguardo, si è anche manifestata l'urgenza di tale intervento affinché i suoi benefici possano essere ottenuti già nel periodo invernale.

È stata segnalata l'assenza della rampa di accesso per disabili presso la filiale di Taranto piazza Immacolata (5086).

*Si è sollecitato l'avvio dei lavori di revamping per la filiale di Mesagne, in considerazione **delle continue infiltrazioni d'acqua alle** quali la stessa è soggetta, essendo ubicata sopra una falda acquifera.*

PROGETTO 8000:

Abbiamo evidenziato come le adesioni all'esodo, interessando quasi il 7% del personale di Area, avranno un impatto significativo sulle strutture presenti.

Peraltro queste difficoltà si stanno già manifestando ad inizio anno con la difficoltà di reperire in alcune circostanze operatori di sportello per l'apertura di punti operativi.

*Nell'attesa della stabilizzazione dei colleghi che hanno già lavorato a tempo determinato, prevista dall'accordo 29/7/2011 e che a nostro avviso **dovrà avvenire nel più breve tempo possibile**, abbiamo chiesto che si proceda ad effettuare assunzioni a termine per sostituire le maternità. Per quanto riguarda la concessione (e, a maggior ragione, il rinnovo) del part time, abbiamo chiesto il rispetto dell'accordo 29/7/2011 e ribadito che il nuovo Piano Industriale individua nella concessione dei part time uno degli strumenti per il raggiungimento degli obiettivi del Piano stesso. Riteniamo pertanto ingiustificabili le pressioni a non inoltrare (o reiterare) la domanda.*

ORGANICI

*Nel lamentare ancora una volta la parzialità dei dati forniti sulle ricadute del Piano Industriale in Area Puglia, abbiamo stigmatizzato come la significativa riduzione degli organici sul territorio determinata dalle uscite programmate, non compensata da un programma di assunzioni nel 2012 nemmeno a tempo determinato (benché queste ultime siano ipotizzate nell'accordo 29/7/2011), non può che lasciarci forti preoccupazioni. Infatti, la drastica riduzione della forza lavoro e l'uscita di importanti professionalità, unita ad un processo di efficientamento ben lontano dal dispiegare i suoi effetti, rischia di portare al collasso tutte le strutture, dalla rete filiali, già oberata, ai Poli di B.Office, i cui carichi sono già attualmente ai limiti della sostenibilità. **Riteniamo che, nel rispetto degli obiettivi e dei numeri previsti dal Piano Industriale, sarebbe necessario un lungimirante e virtuoso programma a breve termine per l'inserimento in rete di giovane forza lavoro.***

Bari, 5 gennaio 2012