



## GRUPPO INTESA SANPAOLO - AREA PUGLIA

### TRIMESTRALE AREA PUGLIA

Lo scorso 25 luglio si è tenuto a Bari l'incontro trimestrale fra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali. La delegazione aziendale era rappresentata da: Alessandro Doria, Direttore Area Puglia; Nicola Reda e Gaetano Capogreco, dell'Ufficio Relazioni Industriali; Giuseppe Tricarico, Responsabile del Personale della Direzione Regionale; Savino Noviello e Olga Lambiase, dell'Ufficio Personale di Area; Sebastiano Cataldo dell'Assistenza Organizzativa; in teleconferenza è intervenuto Roberto Spada della Sicurezza Fisica.

#### Organici

L'organico complessivo dell'Area Puglia al 31/5/2014, per tutte le società del Gruppo, è di 2.372 colleghi, con uno sbilancio negativo di 7 colleghi rispetto all'ultima rilevazione (31/3/2014). I part time sono 132 di cui, in corso d'anno, 11 sono nuove concessioni, 9 rientri a full time, 47 rinnovi e risulterebbe solo una sola richiesta non ancora evasa (a marzo erano 3). Gli effetti delle razionalizzazioni delle filiali (accorpamenti) hanno comportato una diminuzione del numero complessivo delle filiali pari a 8 u.o..

*Abbiamo ancora una volta manifestato la nostra protesta rispetto a organici che non rispondono in alcun modo alle reali esigenze operative e che si riverberano irrimediabilmente sui livelli di servizio fornito alla clientela, sulla serenità degli ambienti lavorativi e sulla regolarità stessa delle prestazioni. In alcune filiali che adottano l'orario esteso poi, la situazione è pressoché drammatica. Abbiamo riportato situazioni di aperture di filiali il sabato con solo 2 colleghi presenti (solitamente un assistente e un gestore famiglie). Questo sicuramente a detrimento dell'immagine positiva che si vuole giustamente dare dell'Azienda e nonostante il sacrificio dei lavoratori interessati dalle turnazioni. E' evidente e chiaramente percepibile da chiunque la disorganizzazione che si concretizza, a volte, anche con la mancanza di una postazione di lavoro assegnata, per cui qualche collega è costretto a occupare giornalmente postazioni diverse sulla base delle assenze degli altri. Altre volte, soprattutto durante i turni serali, in filiali pressoché deserte, i pochi colleghi presenti, dislocati (ma forse sarebbe il caso di dire "sparsi") in postazioni logisticamente distanti le une dalle altre, sono costretti ad operare in condizioni di estrema "insicurezza". In questa situazione di carenza di risorse diventa pressoché impossibile effettuare "con regolarità" tutte le operazioni necessarie come ad esempio il caricamento dei bancomat in orario di lavoro o con le cautele necessarie per il caricamento in orari di apertura "estesi".*

Su questo argomento il Direttore di Area è intervenuto per precisare che l'Azienda è impegnata a realizzare un cambiamento organizzativo molto difficile e impegnativo e questo è visibile non solo nell'attuazione della banca estesa ma anche in tutti quei processi che all'attualità sono in fase embrionale e/o sperimentale (Banca 5 – rivisitazione del modello di servizio delle filiali imprese e retail, etc.) che costituiscono un coacervo di iniziative di cui sarà possibile valutare gli effetti quando troveranno realizzazione in maniera integrata. L'importante è che ognuno svolga il proprio ruolo avendo la convinzione che il cambiamento è necessario per rendere i punti operativi più attrattivi e interessanti per clienti effettivi e potenziali. E' chiaro che gestire un p.o. oggi con i problemi rappresentati è molto più difficile rispetto al passato.

#### Sicurezza Antirapina

A livello di Gruppo nel primo semestre 2014 le rapine si sono ridotte del 49% rispetto all'analogo periodo del 2013, con 30 rapine consumate contro 59. Anche quelle tentate passano da 21 a 10 (riduz. 52%). Il bottino medio invece cresce da circa € 22.000 a € 33.000 perché il fenomeno di contenimento è sulla tipologia "mordi e fuggi" (quindi con bottini più bassi) ma non sulle rapine eseguite con "professionalità". In Area Puglia nel primo semestre 2014 si sono consumate 3 rapine, numero uguale a quelle riferite all'analogo periodo del 2013. Le tentate rapine sono pari a zero nel periodo in esame ma il 18 luglio si è verificato un evento a Trinitapoli e nella stessa giornata una rapina è stata consumata ai danni del p.o. di Margherita di Savoia. In Puglia non si sono verificati eventi criminosi nelle filiali con orario esteso; nel Gruppo tale tipologia di filiale ha subito 3 rapine consumate e 7 tentate, concentrate prevalentemente al centro nord e nelle fasce orarie tradizionali. Dopo l'introduzione del GSS (vigilanza da remoto)

su numerose filiali, l'incidenza delle rapine ha subito un decremento. Sono state delineate le strategie che si intendono mettere in campo per il prossimo futuro affinché siano sempre meno appetibili alla malavita le nostre filiali. Su nostra richiesta ci sono stati forniti ulteriori dettagli in merito alle recenti rapine avvenute a Bari 2, Bari via Papa Giovanni e a Ostuni in relazione alla loro dinamica e ai provvedimenti che si intendono adottare a seguito delle stesse.

Sono in atto 37 interventi di revisione delle misure di sicurezza su altrettante filiali sia su sistemi attivi (gestione del denaro) sia passivi (potenziamento dei perimetri). In Area Puglia sono attivi 55 servizi GSS e 10 SCIF. Su 7 filiali delle 10 con servizio SCIF è stato deciso di rivedere gli apprestamenti in parte con sistemi di protezione del contante; le filiali in cui viene dismesso il servizio SCIF sono quelle di Molfetta 1 e 2 - Lequile (mod. + sicurezza e GSS), Canosa di Puglia – Castellaneta – Caprarica di Lecce – Tuglie (mod. +sicurezza). Per le questioni da noi sollevate, ancora in sospeso, su Bari Via Abate Gimma, accertato che la filiale è dotata di tutti gli apprestamenti necessari e sufficienti alla gestione dei valori, è in corso di esame la possibilità/necessità di variazione del lay-out in modo da evitare i problemi rappresentati. Inoltre, per quanto riguarda l'uscita d'emergenza sono previsti interventi che prevedono il non utilizzo da parte di chiunque per il normale accesso.

*Abbiamo evidenziato che il sistema di deterrenza rappresentato dal GSS (presente sia a Trinitapoli che in altro p.o. precedentemente oggetto di un evento analogo) si sta dimostrando vulnerabile dal momento che l'operatore che esegue il controllo a distanza in entrambi i casi **non si è accorto di nulla** e quindi non ha attivato le procedure previste. Ai chiarimenti richiesti in merito all'ultimo evento comunque, l'Azienda ha dichiarato di non essere in possesso delle informazioni necessarie in quanto non ancora disponibili.*

*La tempistica di pubblicazione della presente informativa ci consente altresì di "lamentare" come, alla fine, i deficit organizzativi aziendali già ampiamente denunciati (vedi il caso della rapina di Ostuni) si ritorcano contro i colleghi stessi che oltre ad aver subito il danno (psicologico) ora si trovano a far fronte alla beffa (procedimenti disciplinari). Così non va!!!!!!!*

*Per quanto riguarda le problematiche della filiale di Via Abate Gimma è stato sottolineato che permangono situazioni di grave vulnerabilità e che spesso ci si trova anche in presenza di personale addetto al trasporto valori che accede in filiale con le armi, situazione che l'azienda stessa dichiara non debba mai verificarsi.*

*E' stato inoltre segnalato il problema della filiale di Taranto, Via O.Flacco che si trova troppo spesso a gestire il mancato funzionamento delle porte di accesso con esposizione al pericolo di ingresso di malintenzionati.*

### **Straordinario**

Le ore retribuite alla data di rilevazione sono state 279,5 tra Banco di Napoli e ISGS per 26 percettori su 1.399 dipendenti nell'Area Professionale.

*Ancora una volta abbiamo stigmatizzato come il fenomeno delle rilevazioni di prestazioni lavorative con causale RNI non è stato in alcun modo ridimensionato anzi è diffusamente presente e questa è una delle conseguenze più importanti di ciò che è stato denunciato e descritto nel paragrafo "Organici".*

*Numerosi i casi in cui i colleghi, per far fronte alle carenze organizzative dell'azienda prolungano sistematicamente il proprio orario di lavoro senza corresponsione di alcuna retribuzione.*

*Il fenomeno è ancora più accentuato nelle filiali con orario "Flexi" con orario continuato (senza chiusura nella pausa pranzo) dove l'accesso ininterrotto della clientela determina frequenti "sforamenti" anche dell'orario di inizio della propria "pausa pranzo" con conseguente riduzione della durata della stessa.*

*Non è possibile che i responsabili ad ogni livello si trincerino dietro frasi del tipo "abbiamo ribadito ai colleghi di attenersi alle disposizioni aziendali in materia di orario di lavoro". Abbiamo pertanto nuovamente invitato l'Azienda a intervenire sui vari responsabili affinché questa anomalia cessi onde evitare il ricorso a denunce all'Ispettorato del Lavoro.*

La delegazione aziendale ha affermato che sul tema l'attenzione e l'impegno sono sempre al massimo.

### **Chiusure/accorpamenti**

L'Azienda ha fornito **a posteriori**, alcuni dati aggregati relativi agli accorpamenti del 21 giugno 2014 che hanno interessato 8 piazze e quindi 16 filiali con organici complessivi di 145 addetti. La mobilità ha interessato 27 colleghi di cui 12 su medesima piazza e 15 al di fuori; di questi ultimi 10 sono in avvicinamento alla propria residenza, 2 a distanza entro i 20 km e 3 entro i 34 km con trattamento di pendolarismo. L'Azienda non ha inteso fornire i dati disaggregati per piazza che ricordiamo, hanno riguardato Barletta, Modugno, Bari, Conversano, Palo del Colle, Gioia del Colle, Foggia.

L'impatto sui ruoli: complessivi 11 cambi, di cui 6 direttori in uscita, 1 in entrata (ex gestore imprese), 1 gestore da famiglie a personal e 1 assistente clientela a gestore famiglie, 1 da Coord. Comm. a specialista banca/assicurazione.

L'Azienda ha sottolineato che anche in questa fase si è tenuta in debita considerazione la necessità di una gestione senza grossi impatti.

*Ancora una volta abbiamo lamentato l'assenza di un'informazione preventiva così come richiesto nell'ultima sessione d'incontro riguardo sia l'impatto sugli organici che le condizioni operative/ambientali in cui questi accorpamenti si svolgono. Per cui ancora una volta registriamo un approccio aziendale estremamente burocratico e formale che non è rispondente allo spirito di coinvolgimento e di costruzione di un clima disteso e collaborativo. Inoltre le scelte decisionali adottate in Area Puglia per i destinatari del trattamento di pendolarismo sono penalizzanti in quanto il riconoscimento del rimborso del mezzo pubblico (peraltro, secondo normativa, decurtato pro-quota della franchigia) non tiene conto delle reali situazioni di disagio legate alla non rispondenza degli orari del trasporto pubblico rispetto a quello di servizio.*

Il Responsabile dell'assistenza tecnica organizzativa ha relazionato sulle attività svolte o in corso di svolgimento nelle filiali interessate dagli accorpamenti. Su sette di essi sono stati necessari lavori di ristrutturazione immobiliare; a Foggia l'impatto è stato minimo per l'implementazione di due postazioni; Bari Luigi di Savoia è stata interessata da un moving, cioè una riorganizzazione delle postazioni numericamente adeguato all'organico presente; su due piazze i lavori sono partiti in ritardo cioè a metà maggio, per cui i lavori dovrebbero essere stati completati entro la prima decade di agosto (Bari Via della Repubblica e Modugno);

*Abbiamo lamentato il fatto che per l'ennesima volta – per un'erronea programmazione di ultimazione lavori - si sono attuati accorpamenti in fase di lavori di ristrutturazione invasive, costringendo i colleghi a lavorare in condizioni ambientali proibitive ed i clienti ad accedere in ambienti in cui non è possibile garantire privacy e sicurezza. Una nostra rilevazione a ridosso dell'incontro (a distanza di un mese dalla data di accorpamento) ha evidenziato criticità diffuse a Gioia del Colle (lavori non completati e mancanza di acqua nei servizi), a Bari 623 (operai al lavoro e posti di lavoro incompleti), a Conversano (mancanza dell'antiscivolo all'ingresso zona casse, porte d'ingresso non funzionali, mancanza di areazione nei locali riservati alla cassette di sicurezza, terza postazione cassa non a norma, mancanza archivio, centrale termica, accesso bagno invalidi e salottino pieni di scatoloni, fili elettrici aggrovigliati su postazione lavoro, postazioni lavoro senza alcuna barriera per la privacy), Bari 1865 (lavori non iniziati (!), presenza di 2 ATM in locali dove è possibile la presenza di un cliente per volta), Modugno (lavori in corso), Palo del Colle (lavori in corso, postazione gestore S.B. angusto e senza illuminazione). A beneficio di tutti gli attori delle ristrutturazioni immobiliari, evidenziamo che il 4/8/2014 è stata pubblicata la Circolare Aziendale n. 412 avente per Oggetto: Salute e Sicurezza dei Lavoratori nei luoghi di lavoro.*

*Approvazione dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi - D.lgs. n. 81/2008 il cui allegato 10 detta le regole e condizioni per la disciplina dei rischi interferenziali dove, tra l'altro è stato espressamente sottolineato il divieto per l'Appaltatore di esporre i lavoratori del Committente a polveri di qualsiasi tipo dovute alle lavorazioni ad esempio di demolizione o ristrutturazione in genere, che saranno effettuate in linea generale in assenza dei lavoratori del Committente.*

*6.10 Appaltatore □ L'appaltatore dovrà predisporre tutte le misure atte a contenere le polveri di lavorazione, ivi compresi sistemi a proprio carico di compartimentazione, di aspirazione ed espulsione delle polveri dai luoghi di lavoro.*

*6.11 Appaltatore □ Nel caso i dispositivi di mitigazione/eliminazione delle polveri non fossero sufficienti a garantire un comfort lavorativo accettabile, oltre ai dispositivi di cui sopra, si concorderà con il Committente una differenziazione di orari tra le lavorazioni dell'Appaltatore e quelle del Committente.*

### **Pressioni Commerciali**

A detta del Capo Area gli obiettivi posti dall'Azienda sono assolutamente compatibili e raggiungibili da qualsiasi p.o. partendo dal numero di clienti già portafogliati. Ha lamentato che in qualche caso ci si trova in una situazione di scarsa conoscenza dei prodotti da cui deriva un'offerta debole o assente. L'Azienda comunque si pone in posizione di ascolto di tutti i suggerimenti che possono venire da chiunque al fine di migliorare la situazione e rimuovere gli ostacoli che si frappongono.

*Da parte nostra abbiamo ribadito come l'organizzazione aziendale non faciliti questi processi, ma addirittura ne ostacoli lo sviluppo con la continua richiesta di report di ogni tipo.*

*Continuiamo a registrare casi di iniziative "creative" che impongono report/classifiche riportanti i nominativi dei colleghi: abbiamo ricordato che non è ammesso effettuare monitoraggi con strumenti diversi ed al di fuori dei protocolli previsti centralmente dall'Azienda. Sono infatti già a disposizione tutti gli strumenti per un controllo puntuale delle attività svolte: non sono pertanto necessari ulteriori report "locali" che oltre esercitare indebite*

*pressioni psicologiche sui colleghi, sottraggono risorse alla reale attività lavorativa. Inoltre la carenza di organici e gli aumentati carichi di lavoro sono degli ostacoli oggettivi al raggiungimento degli obiettivi.*

## **ISGS**

*Abbiamo rappresentato che nel Polo di Tesoreria ISGS di Bari – che già affronta con un organico nominale di 73 persone la mole di lavoro determinata dalla gestione di circa 1000 Enti - l'incremento di lavoro si è notevolmente aggravato per la recente assegnazione del servizio tesoreria INAIL con conseguente appesantimento dei ritmi e carichi di lavoro. Abbiamo sollecitato un adeguamento degli organici ai carichi di lavoro, anche **favorendo una maggiore osmosi delle risorse tra le strutture ISGS (che in Puglia è presente a Bari ed a Cavallino di Lecce), e la rete Banco di Napoli (di Area Puglia e/o di altre Aree).***

L'Azienda ha risposto che non c'è alcuna preclusione ad attuare gli spostamenti di risorse ma ovviamente ciò va fatto senza creare problemi in altre strutture.

*Sono state evidenziate le incongruenze nell'adozione (seppur in via sperimentale) dell'orario multi periodale nel Polo di Back Office di Bari dove – in assenza di picchi periodici di lavorazione - succede che vengano richieste prestazioni straordinarie nei periodi valutati (da chi?) a flusso lavorativo più basso.*

L'Azienda ha risposto che le sperimentazioni esistono proprio per valutare se le soluzioni organizzative rispondono alle esigenze reali.

*Pensiamo che le voci che circolano di un possibile ripensamento circa l'utilità di adottare il lavoro multiperiodale in tale struttura, confermando la validità delle nostre perplessità che comunque non hanno mai avuto la possibilità di confronto in sede sindacale, creano maggiore confusione organizzativa ed un clima di continua incertezza tra i lavoratori del Polo di Bari.*

*Analogo clima è stato evidenziato per i lavoratori del **Polo di Cavallino**, laddove la modifica delle lavorazioni affidate con la costituzione di una Contact Unit, è temporalmente coincisa con la conclusione del periodo di apprendistato per la maggior parte dei colleghi. L'incertezza sul futuro e le continue modifiche organizzative si sommano alle legittime aspettative dei colleghi circa un avvicinamento ai luoghi di originaria residenza. **Numerose infatti le richieste di trasferimento immediatamente inoltrate, riguardanti soprattutto i casi in cui è impossibile effettuare il pendolarismo giornaliero dalla residenza.** Dopo un quadriennio di grave disagio personale, familiare nonché economico, sono più che legittime le aspettative di un miglioramento della qualità della vita. Il migliorare la qualità della vita produrrebbe peraltro in via naturale indiscutibili benefici anche alla prestazione lavorativa. **Il silenzio dell'Azienda e la mancanza di prospettive, nemmeno di medio periodo, determinano un clima di disagio, frustrazione e malessere tra i lavoratori.** Ferma restando l'indiscutibile importanza delle attività svolte in Contact Unit, è del tutto da evitare che tale mansione sia considerata come una sorta di "gabbia", dalla quale l'uscita verso altre piazze di lavoro e/o altre esperienze professionali, si riveli evento altamente improbabile.*

## **Nuovo modello di servizio delle Filiali Privati e Imprese**

Il 29 maggio è iniziata una sperimentazione pilota del nuovo modello di filiale retail in Area Torino e Area Milano che vedrà l'estensione progressiva alla rete nei prossimi mesi avendo verificato quelle che sono le eventuali correzioni da apportare con l'obiettivo di "liberare" tempo per l'attività commerciale. Il modello prevede l'adozione di tre tipologie di filiali retail:

- 1) Completa: presenti tutti i segmenti (base, famiglie, personal, small b. micro), sportelli con operatori sempre aperti, casse self assistite, ATM/MTA sempre presenti;
- 2) Semplice: presenti tutti i segmenti (base, famiglie, personal, small b. micro), sportelli con operatori fino alle 13, ATM sempre presente e MTA in caso di necessità;
- 3) 100x100 commerciali: segmenti base e famiglie (essenzialmente); assenza di sportelli con operatore; MTA sempre presente.

Per le Filiali Imprese: tutta la clientela imprese e Small Business con caratteristiche/bisogni complessi; transazionale sempre su filiali retail.

La nuova segmentazione verrà basata sulla complessità della relazione e classificherà le imprese: TOP – IMPRESE – PICCOLE IMPRESE (gestione filiali imprese) e MICROBUSINESS (gestione filiali retail).

Nel nuovo modello di filiale imprese la figura del Coordinatore è prevista nelle filiali più grandi, scompare quella dell'addetto amministrativo e allo specialista estero già esistente si aggiungono lo specialista Transaction Banking e

quello Finanza d'Impresa. E' stata programmata l'attività di formazione che si svilupperà dal mese di ottobre sino all'aprile 2015.

Dal 30/9 al 6/10 è prevista l'individuazione dei portafogli a cui farà seguito l'associazione al gestore. Dal 23/9 al 17/10 ci sarà la comunicazione del passaggio delle risorse di filiale. Entro gennaio si dovrebbe concludere l'applicazione del nuovo modello. Alla data di presentazione del progetto non vi era un'idea precisa sul dimensionamento dei portafogli. L'incidenza sugli attuali portafogli small nel passaggio dal retail alle imprese si aggirerebbe intorno al 10%.

*Abbiamo reputato, in fase d'incontro, quest'ultimo dato sottostimato e da ciò che si comincia a percepire oggi da alcuni segnali e movimenti in atto è che la nostra sensazione fosse fondata.*

*Anche le prime indicazioni forniteci su ristrutturazioni, incorporamenti e variazioni degli organici delle filiali imprese sono state molto vaghe e lacunose. Nessun riferimento è stato fornito circa gli impatti sugli organici delle filiali retail. Auspichiamo che l'incontro programmato a livello di Gruppo per il 23 settembre p.v. possa chiarire meglio le dinamiche del progetto e le ricadute sui lavoratori. Ovviamente abbiamo già richiesto che si svolga una sessione informativa a livello di Area Puglia ove vengano tempestivamente fornite puntuali informazioni in merito alle ricadute a livello di Area.*

## **Salute e sicurezza**

### **RISPOSTE AZIENDALI ALLE CRITICITA' GIA' SEGNALATE IN PRECEDENTI INCONTRI:**

**BARI 9:** sono state rispettate tutte le prescrizioni dell'ASL scaturite da visita ispettiva, installate nuove casse, impianto GSS;

**BARI 620:** problema illuminazione sicurezza vie di fuga incluse nel programma di prossima ristrutturazione;

**BARI PIAZZA. L. DI SAVOIA:** problemi illuminazione sicurezza vie di fuga come sopra; discomfort termico e cattiva qualità dell'aria sui vari piani dello stabile: risolto con attivazione dell'impianto;

**TERLIZZI 1:** bancone sportello e sedie operatori di cassa fuori norma, sistemazione con materiale in corso di recupero da filiali oggetto di accorpamento;

**ALBEROBELLO** Necessari interventi strutturali. Prevista ristrutturazione con nuovo lay-out inizio mese di settembre tempi realizzazione 60 gg;

**SAN GIORGIO JONICO:** lavori di ristrutturazione in corso con nuovo allestimento. Fine lavori luglio 2014;

**CASTELLANETA:** problemi di cattiva qualità dell'aria (vedi relazione RLS 23/5/2012), lavori eseguiti con esito verifica positiva;

**TARANTO PIAZZA IMMACOLATA:** mancanza ingresso disabili, è stata ottenuta autorizzazione dai competenti uffici comunali ed è stata avviata la procedura di assegnazione dei lavori per l'installazione di un montascale esterno; lavori da ultimare entro settembre;

**TROIA:** illuminazione insufficiente; lavori in corso nell'ambito progetto riportafogliazione con nuove casse e sedute già installate e verifica illuminotecnica di tutta la filiale. Lavori ultimati;

**FASANO:** porta ingresso disabili spesso inutilizzabile in quanto occupata da autovetture perché non sufficientemente segnalata; è stata fatta apposita segnalazione alla Polizia Municipale e apposta una segnalazione su vetro prospiciente la strada;

**BITONTO:** impianto climatizzazione inattivo; per problemi autorizzativi sono stati attivati mezzi di emergenza;

**BITRITTO:** necessaria ricollocazione postazione gestore Small Business posta immediatamente dietro le casse; non è possibile ricollocazione e l'eventuale attività di accoglienza clientela è da svolgere nella stanza del direttore;

**ALTAMURA 587:** Impianto climatizzazione; previsto intervento prima della stagione invernale;

**ANDRIA VIA LOTTI:** impianto climatizzazione inadeguato. Discomfort termico e cattiva qualità dell'aria in caso di particolare affluenza di clientela. Rischio elevato per porta a taglio con apertura verso l'interno del salone ove staziona la clientela (vedi relazione RLS);

**BARLETTA GARIBALDI:** necessari interventi per soluzione problemi barriere architettoniche; la filiale già dispone di impianto elevatore interno e non ci è consentito eseguire interventi non autorizzati dagli organi competenti in quanto trattasi di interventi a impatto architettonico su beni tutelati;

**LECCE FILIALE IMPRESE:** sprovvista ingresso disabili; non è possibile alcun intervento per problemi di collegamento tra filiali retail e imprese e autorizzazioni condominiali;

**LECCE P.ZZA S. ORONZO:** impianto climatizzazione inadeguato; problema risolto in fase post collaudo a seguito attività accorpamento;

**SAMMICHELE SALENTINO:** umidità diffusa sulle pareti; tinteggiata la filiale;

**FASANO:** si segnala caduta calcinacci dal tetto; la verifica effettuata non ha evidenziato situazioni di pericolo; è stato inserito a budget intervento di ristrutturazione facciata e messa in sicurezza cornicione perimetrale;

**OSTUNI:** colleghi ammassati in spazi strettissimi causa blocco lavori presso altra filiale; problema risolto con trasferimento nei locali ristrutturati per accorpamento;

**LATIANO:** lavorazione in container; inizio lavori prevista prima decade di agosto, fine lavori ultima decade di novembre;

**ISGS BARI:** problematiche varie e rilevanti segnalate in occasione della recente visita del R.L.S.; sono stati eseguiti gli interventi necessari;

*Ci siamo riservati di inviare un nuovo elenco per evidenziare ulteriori segnalazioni ma, eventualmente anche ritornare su problematiche che l'Azienda ha rappresentato come risolte. Abbiamo comunque segnalato il diffuso problema dell'insufficienza delle pulizie dei locali che in alcune realtà assume rilevanza particolare.*

## CONCLUSIONI

*Pur rilevando uno sforzo da parte aziendale di dirimere le incomprensioni e i conflitti sviluppatasi nei mesi scorsi, registriamo comunque che il mandato ricevuto dagli interlocutori non consente di sviluppare e costruire relazioni basate su un'informativa tempestiva.*

*Infatti, spesso ci troviamo a ragionare su elementi che dal punto di vista temporale sono già obsoleti (vedi le questioni relative al Multiperiodale in ISGS o le problematiche in fase di ristrutturazione).*

*Abbiamo ribadito che l'informativa preventiva non è un "puntiglio" delle OO.SS. ma una necessità di fornire ai lavoratori degli elementi di chiarezza senza i quali qualsiasi progetto di cambiamento rischia di fallire.*

*Questo è assolutamente compatibile con il c.d. work in progress, di cui si tiene conto nelle fasi di riorganizzazione.*

*Nell'era della comunicazione veloce poi, i modi con cui "trasmettere" le informazioni e ricevere dei suggerimenti e indicazioni non può essere relegata a schemi precostituiti e rigidamente regolamentati.*

*Ci auguriamo che, in questo senso, qualcosa cambi nell'atteggiamento aziendale.*

Bari, 19 settembre 2014