



GRUPPO INTESA SANPAOLO PUGLIA

TRIMESTRALE AREA PUGLIA

Lo scorso 20 giugno si è tenuto a Bari l'incontro trimestrale fra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali. La delegazione aziendale era rappresentata da: Nicola Reda e Gaetano Capogreco dell'Ufficio Relazioni Industriali; Giuseppe Tricarico, Responsabile del Personale e Assistenza Rete Direzione Regionale; Savino Noviello, Responsabile Coordinamento Personale e Assistenza Rete Puglia coadiuvato da Sebastiano Cataldo ed Anna Maria Vegliante; Claudio Pastori, Gestore del Personale Strutture centrali e Società prodotto; Donata Menichella, Gestore del Personale I.S.G.S. A differenza di quanto accaduto negli incontri trimestrali precedenti, non era presente alcun esponente le Funzioni commerciali.

In via preliminare ci è stato rappresentato l'andamento commerciale nel corso della prima parte dell'anno definito buono a livello di Direzione Regionale. Sono in linea con gli obiettivi il segmento retail con risultati molto buoni dei ptf base (Banca 5), in particolare in Puglia. Sostanzialmente in linea con gli obiettivi le Filiali Imprese mentre si riscontra qualche difficoltà nelle Filiali Personal per lo più determinata dalle sfavorevoli condizioni di mercato. Dopodiché sono stati forniti alcuni dati di cui riportiamo quelli più significativi:

COMPLESSITA' FILIALI (tra parentesi l'indice di complessità attribuito)

Direzione Regionale: 446 (1) – 182 (2) – 110 (3) – 52 (4) – 32 (4 ad alta complessità)

Puglia Fil. Imprese: 2 (2) – 2 (3) – 1 (4) – 2 (4 ad alta complessità)

Puglia Fil. Personal: 14 (1) – 10 (2) – 6 (3)

Puglia Fil. Retail: 87 (1) – 41 (2) – 19 (3) – 13 (4) – 12 (4 ad alta complessità)

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

In applicazione dell'accordo 7/10/2015, nell'ambito del Gruppo 1.934 gestori gestiscono un portafoglio che prevede un livello retributivo superiore a quello dell'inquadramento attualmente ricoperto (367 in Direzione Regionale di cui 80 in Puglia). Tra questi, 1.740 percepiranno l'indennità di ruolo in quanto la RAL percepita è inferiore al trattamento tabellare previsto per la fascia di complessità del portafoglio gestito. La Direzione Regionale ha dato piena disponibilità ad effettuare verifiche individuali sulla fascia assegnata al singolo portafoglio qualora il gestore ritenga vi siano palesi incongruità tra tipologia di portafoglio gestito e fascia di complessità assegnata.

VALUTAZIONE PROFESSIONALE (tra parentesi la media nel Gruppo) E PVR 2015

Valutazioni Puglia: molto al di sopra 4% (4%) – al di sopra 24% (26%) – in linea 62% (59%) – parzialmente in linea 8% (7%) – non valutati 2% (4%). Non significative le valutazioni non in linea.

Premio di eccellenza in Banca dei territori Puglia: su 159 filiali 68 hanno ottenuto il premio di eccellenza (retail 50 – personal 16 – imprese 2) per complessivi 484 colleghi.

SOSPENSIONI VOLONTARIE

La percentuale di richiesta è particolarmente bassa in Direzione Regionale pari all'8% (450 colleghi) rispetto alla media del Gruppo del 27,4% (16.424 colleghi). Oltre il 50% delle giornate richieste è già stato pianificato. **L'azienda ha precisato che tutti i colleghi hanno diritto alla fruizione delle giornate qualora richieste a prescindere dalla filiale/ufficio/servizio di appartenenza. Qualsiasi diversa interpretazione da parte dei responsabili dovrà essere segnalata.** Ovviamente la concessione del periodo richiesto è subordinata alla compatibilità organizzativa esattamente come accade per la concessione delle ferie.

BANCA ESTESA

Dal 18 luglio al 3 settembre le filiali torneranno all'orario standard. A partire dal 5 settembre alcune filiali modificheranno l'orario esteso attualmente previsto. Nella Direzione Regionale le filiali con orario esteso passeranno da 79 a 75 (4 torneranno all'orario standard) e osserveranno i seguenti orari di chiusura: 20 filiali ore 20,00, 20 filiali ore 19,00, 35 filiali ore 18,30. In Puglia sono confermate le 23 filiali attualmente con orario esteso: per 13 sarà confermata la chiusura alle 18,30 attualmente già prevista mentre 9 chiuderanno alle 19,00 (rispetto alle ore 20,00 attuali). L'unica filiale con chiusura ore 20 rimarrà quella di Bari via A. Gimma. E' stato precisato dalle Funzioni aziendali che a seguito della fase sperimentale, la nuova articolazione di orari meglio corrisponde al potenziale economico di ogni singolo punto operativo e che non sono escluse in un prossimo futuro altre operazioni di "manutenzione" degli orari.

OFFERTA FUORI SEDE

In linea con quanto accadrà nel resto del Gruppo, sarà abilitato all'offerta fuori sede anche personale non Quadro Direttivo (attualmente in Puglia sono abilitati 69 Q.D. gestori di portafoglio personal) successivamente all'ottenimento dell'abilitazione a Promotore finanziario. A tale scopo saranno coinvolti anche colleghi appartenenti alle Aree Professionali per conseguire l'abilitazione. Le autonomie operative all'esterno della filiale saranno differenti in virtù dell'appartenenza o meno alla categoria dei Quadri Direttivi. L'iniziativa tende a rispondere in maniera più completa alle esigenze della clientela personal.

FILIALE ON LINE CAVALLINO

Appartenendo dal 5/10/2015 le Filiali on Line alla Divisione Banca dei Territori, è divenuta più agevole l'auspicata osmosi con la Rete fisica delle filiali. E' stato pertanto comunicato che al termine del periodo estivo saranno accolte alcune delle numerose richieste di trasferimento tempo per tempo inoltrate. I trasferimenti interesseranno per il momento 7 – 8 colleghi (1 già avvenuto nel mese in corso) verso le Zone ove maggiori sono le esigenze riscontrate nella Rete del Banco di Napoli e nel pieno rispetto del recente accordo sulla mobilità in tema di trasferimenti a richiesta. E' intenzione dell'Azienda proseguire su questa strada sempre garantendo il pieno ed ottimale funzionamento della FOL ed avendo come principio generale il supporto alle filiali con maggiore esigenza di organico del Banco di Napoli.

SU SOLLECITAZIONE SINDACALE LE FUNZIONI AZIENDALI HANNO FORNITO I SEGUENTI CHIARIMENTI:

Disposizione del Direttore Generale a mezzo mail di chiusura delle casse in presenza delle casse self assistite prima che le stesse abbiano eseguito 80 operazioni:

La Delegazione Aziendale, evitando ogni commento sull'episodio, ha esplicitamente confermato quanto già sottoscritto nel verbale di riunione del Comitato di Consultazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, ove si è ribadito che tale disposizione non riveste il carattere di modifica all'organizzazione del lavoro. Le Organizzazioni Sindacali, pertanto, hanno preso atto che la mail in oggetto, dai toni inopportuni e tanto perentori da indurre alcuni direttori a fraintenderla ed applicarla alla lettera, non può avere alcuna valenza di disposizione di servizio, ma è da intendersi come suggerimento o semplice indicazione.

Accoglienza:

Lo scopo principale degli addetti alla postazione, che devono alternarsi nel corso della giornata, è quello di prima accoglienza alla clientela all'ingresso in filiale. Non è una postazione di lavoro aggiuntiva, pertanto l'operatore deve limitarsi ad operatività con il cliente di breve durata.

Prestazioni straordinarie:

Nel confermare la necessaria autorizzazione preventiva per il riconoscimento della prestazione, le funzioni aziendali hanno confermato che eventuali prestazioni straordinarie legate al necessario ed indifferibile caricamento delle casse automatiche saranno autorizzate a posteriori. Allo stesso modo, l'eventuale prolungamento oltre 15 minuti dal termine dell'orario della telefonata da parte del gestore nella FOL, prevede il riconoscimento dello straordinario senza preventiva autorizzazione.

Videosorveglianza antirapina (GSS)

E' stato confermato che la visibilità della guardia sul video viene periodicamente inibita nel corso della giornata ma la filiale continua ad essere vigilata da remoto anche a video oscurato. Sullo schermo appare comunque l'indicazione che la filiale è videosorvegliata.

Ferie ISGS

Non esiste alcuna pregiudiziale alla concessione di ferie in prossimità della fine dell'anno. Le eventuali concessioni dovranno essere in ogni caso limitate in considerazione dei picchi di lavoro notoriamente elevati in quel periodo.

Salute e sicurezza

Nel lamentare ancora una volta in via generale la pessima qualità delle pulizie, abbiamo richiesto una verifica sulla corretta e tempestiva manutenzione e ricambio dei filtri negli impianti di climatizzazione e l'evitare situazioni analoghe a quanto accaduto presso la FOL di Cavallino ove la disinfestazione è stata effettuata durante l'orario di lavoro. Sono state avanzate una serie di richieste di interventi in particolare sui punti operativi: Bari Piazza Luigi di Savoia (filiale new concept già oggetto di attenzione da parte di R.L.S. ed ASL), Barletta (manca risposta a lettera inviata da RSA a novembre 2015 in merito a verifica stabilità), Molfetta (necessaria derattizzazione e disinfestazione più efficace), Cerignola (pulizie del tutto inadeguate), ISGS Bari (mancano piantine con piano evacuazione, ancora inattivo ascensore per archivio, eccessiva rumorosità ambienti, allestimento punto ristoro al 4° piano), FOL Cavallino (ricognizione stato sedie, miglior utilizzo spazi esterni per la pausa considerando l'ubicazione isolata della struttura). Ovviamente la lista non è esaustiva, abbiamo pertanto preannunciato l'invio di ulteriori segnalazioni che riguardano sia la Rete Banco di Napoli sia altre aziende e strutture che insistono sul territorio pugliese.

*Abbiamo preso atto dell'importante apertura nei confronti del personale della **FOL di Cavallino** che va nella direzione più volte auspicata e sollecitata dalle OO.SS. con l'avvio di un **virtuoso interscambio tra "Rete fisica" e "Rete on line"**, indirizzo strategico che sarà necessario perseguire, confermare e consolidare nel tempo. Anche in merito alle **modifiche di orario in Banca estesa**, dobbiamo rilevare che le osservazioni più volte avanzate dalle OO.SS. in merito ad un'eccessiva estensione dell'orario hanno trovato nei fatti la condivisione aziendale. Non possiamo esimerci però dal rilevare come ancora una volta l'incontro ha lasciato **molte questioni in sospeso del tutto irrisolte**. A partire dall'applicazione del **nuovo sistema valutativo** che ha lasciato molte perplessità sul campo e la netta sensazione che la valutazione della prestazione del singolo sia stata in taluni casi influenzata più dai risultati che dalle previsioni del CCNL che individuano in competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini, potenzialità professionali e prestazioni come elementi di valutazione. Forte è la **delusione e lo scoramento in molti colleghi**. Che dire poi di coloro da anni adibiti esclusivamente alla cassa **lanciati "senza rete" all'attività commerciale pomeridiana a casse chiuse senza la benché minima formazione** e senza che emergano ancora oggi chiari progetti formativi in tali circostanze? Permane il fenomeno dello **straordinario non retribuito** figlio di una interpretazione talmente rigida delle indicazioni aziendali sul tema, da travalicare anche le più elementari norme di buon senso, condito dal pervicace rifiuto dell'Azienda a fornire i dati della **famigerata e subdola causale NRI**. Permane infine, ma certamente non ultimo in ordine d'importanza, il **macigno delle pressioni commerciali "a cascata"**, talvolta tanto esasperate da rendere in molti casi penosa e piena di ansie e frustrazioni non solo l'attività lavorativa, ma anche la vita al di fuori del lavoro. **Questi temi esigono risposte concrete e poche chiacchiere.***