



Coordinatori RR.SS.AA. AREA ROMAGNA

Incontro trimestrale 7.11.2016 - Area Romagna

Lunedì 7 novembre, come previsto nel Protocollo delle Relazioni Industriali, si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area Cariromagna, per la Delegazione aziendale erano presenti le Relazioni Industriali (Giuseppe Moretti, Alessandra Piccione), il Personale di D.R. (Cristina Bonzano, Glenda Moretti) e di Area (Stefania De Martin Topranin).

Non erano presenti Rappresentanti della Direzione Immobili, della Prevenzione e Protezione e della Sicurezza Fisica, come da noi richiesto (anche se con ridotto preavviso), in quanto, secondo l'Azienda, nel nostro territorio non ci sono criticità che ne giustificassero la presenza.

Abbiamo comunque elencato alla Delegazione presente una nutrita lista di evidenze e ne chiediamo risposta per la prossima trimestrale.

Nel corso dell'incontro sono stati forniti alcuni dati al 30.09.2016 e presentati nuovi progetti.

ORGANICI

L'organico complessivo al 30 settembre era di 909 dipendenti così suddivisi:

	Femmine	Maschi	di cui Part Time	totale
Cariromagna	462	349	189	811
Intesa Sanpaolo	19	25	13	44
ISGS	23	29	16	52
Banca Prossima	1	1	0	2
Totale	505	404	218	909

In Cariromagna la disaggregazione per inquadramento è la seguente:

Dirigenti **1** - QD 3/4 **86** - QD 1/2 **183** - A3/L3 e L4 **359** - A3/L1 e L2 **178** - altri **4**

PART TIME

La percentuale di PT in Cariromagna è del 23,3%, superiore alla media delle Banche del Territorio, tuttavia circa il 60% riguarda la tipologia mista con rientri pomeridiani ed orario oltre l'80%.

Ad oggi le domande in attesa di accoglimento sono meno di una decina.

Il Personale ha segnalato la necessità, per il futuro, di valutare modulazioni di orario diverse alle usuali per non lasciare sguarnite le filiali nell'orario pomeridiano.

GESTIONE CSA

Le filiali Retail provviste della macchina CSA sono "invitate" al pomeriggio a non effettuare le operazioni di cassa con il cassiere indirizzando i clienti all'utilizzo esclusivo del CSA.

Abbiamo segnalato che, non essendoci indicazioni chiare, ogni Responsabile di Filiale dà la sua interpretazione personale e di conseguenza ogni filiale ha il proprio "modus operandi" creando forte disorientamento nella clientela.

Comprendiamo il grande investimento fatto dall'Azienda e la necessità di incentivarne il suo utilizzo, ma **abbiamo chiesto che sia fatta chiarezza, che siano date chiare disposizioni scritte sulle modalità operative, per non spostare i clienti ed i problemi da una filiale all'altra senza che se ne trovi una soluzione.**

LAVORO STRAORDINARIO e CAUSALE NRI

Ci risulta ancora un notevole ricorso al lavoro straordinario che viene giustificato impropriamente con la causale NRI.

Il Personale ha ribadito che quando i Direttori di Filiale sottopongono esigenze di straordinario questo viene regolarmente autorizzato, pertanto dobbiamo concludere che sono i Direttori stessi a favorire la prestazione aggiuntiva (per raggiungere gli obiettivi commerciali) senza chiederne l'autorizzazione!?

Il problema si è ulteriormente aggravato dal fatto che ora le agende dei Gestori vengono riempite da tutti (Direttori e colleghi della Filiale On line) i quali fissano appuntamenti in orari che rendono impossibile l'uscita in orario.

Gli obiettivi commerciali non devono essere raggiunti facendo leva sul senso del dovere dei Lavoratori; il ricorso al lavoro straordinario, in seguito ad un aggravio di lavoro, deve essere riconosciuto in automatico con l'accredito in banca ore!

Contestualmente nell'incontro abbiamo chiesto l'abolizione della causale NRI.

Richiamiamo i Responsabili di Filiale al rispetto della normativa aziendale e delle disposizioni di legge (contrattuali, fiscali e contributive) favorendo l'uscita dei Dipendenti al termine dell'orario di lavoro, se non autorizzati. In caso di violazione delle norme se ne assumeranno personalmente la responsabilità.

Invitiamo nuovamente i Colleghi a non fermarsi nei locali della banca se non preventivamente autorizzati, in quanto non si è coperti da assicurazione e per non incorrere in sanzioni disciplinari.

GESTIONE DEL PERSONALE

Una sana gestione del personale deve essere indirizzata a favorire la crescita professionale dei Colleghi. Purtroppo questo lavoro viene sminuito se la valutazione delle prestazioni viene fatta misurando sempre di più il raggiungimento degli obiettivi quantitativi di budget.

Per questo motivo abbiamo segnalato alla Delegazione aziendale che **i Direttori di Area millantano di essere loro a decidere in tema di trasferimenti, P.T. e avanzamenti professionali. Abbiamo quindi chiesto che i Direttori di Area siano esclusi da tali decisioni.**

Abbiamo chiesto, inoltre, una maggiore attenzione nei trasferimenti dei dipendenti con carichi di famiglia (disabilità, bambini piccoli, disagio sociale, ecc.) e una maggiore sensibilità nei trasferimenti e nelle concessione dei P.T. delle mamme con bambini, nel rispetto degli accordi.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

PERFORMER prevede un colloquio di "metà anno" per verificare l'andamento della prestazione lavorativa e correggere eventuali aree di criticità. Nel caso si prefiguri una prestazione che potrebbe portare ad un giudizio "Non in linea con le attese di ruolo", è richiesta, oltre al colloquio con il Dipendente, anche una segnalazione alla Funzione del Personale.

Abbiamo richiesto che nel colloquio di "metà anno" sia fornita una scheda relativa all'incontro per dare consapevolezza ai Colleghi di una eventuale prestazione non in linea che potrebbe portare un giudizio negativo con tutte le conseguenze, anche economiche, che ne derivano.

CONSOLIDAMENTO PERCORSI PROFESSIONALI

L'accordo sui "Percorsi professionali" del 7/10/2015 prevede, con decorrenza gennaio 2015, il consolidamento dopo 2 anni dell'Indennità di Ruolo, a condizione che venga mantenuta la medesima complessità di portafoglio o di Filiale sino alla fine del 2016.

In questi mesi abbiamo rilevato come si siano verificati casi di spostamento di Direttori di Filiale, di Gestori e di spostamento di clienti da un portafoglio all'altro.

Queste modifiche potrebbero portare al non consolidamento della indennità di ruolo, abbiamo quindi richiesto all'Azienda di evitare tali operazioni. Il Personale ha dichiarato che, non essendo a conoscenza delle complessità in quanto calcolate a livello centrale, gli spostamenti vengono eseguiti solo per motivazioni gestionali o commerciali.

NUOVO SPORTELLO WEB

Nel corso dell'incontro si è discusso anche del nuovo sportello WEB, al riguardo rimandiamo al comunicato dei Coordinatori Territoriali di tutta la Direzione Regionale.

FORUM DELLA SALUTE

Dal 18 al 20 novembre 2016 al Palacongressi di Rimini si terrà il FORUM DELLA SALUTE, appuntamento annuale sui temi della salute e del "buon vivere", salone espositivo e momento di aggregazione culturale dedicato all'ampio mondo del benessere, della prevenzione e degli stili di vita, presenti circa 6.000 over 55 provenienti da tutta Italia.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo attiverà una postazione presso la Filiale Rimini Fiera, gli orari di apertura saranno venerdì 18 e sabato 19 dalle ore 13.00 alle ore 23.00, domenica 20 dalle ore 8.30 alle ore 16.30 su più turni. L'attività consisterà nella promozione di carte prepagate e nel servizio di consulenza sui prodotti bancari.

L'iniziativa prevede il coinvolgimento di 5/7 colleghi della Banca dei Territori in forma volontaria.

FILIALE NEW CONCEPT

Dopo aver affrontato le non poche difficoltà di accorpamenti vari, di una pur recente ristrutturazione, dell'introduzione di Banca Estesa e del Nuovo Modello di Servizio, i Colleghi della Filiale di Rimini piazza Ferrari hanno avuto la "fortuna" di essere prescelti anche per l'allestimento della prima Filiale New Concept che ha iniziato l'operatività il 24 ottobre.

I lavori di allestimento sono stati eseguiti durante l'estate senza alcuna interruzione del servizio ed enormi disagi anche per la clientela!

Ora i Colleghi devono lavorare senza più una postazione fissa, in salette co-working con spazi ridottissimi ed un insufficiente numero di postazioni di lavoro, costretti a girare con le chiavi al collo e la loro cassetiera col materiale di lavoro per cercarsi una sedia.

I salottini allestiti per gli appuntamenti non consentono di garantire la Privacy della clientela ed il loro utilizzo richiede una programmazione difficilmente rispettabile nella pratica.

E in tutto questo scenario non è mai venuta meno la pressione commerciale.

ISGS – Polo B.O. Forlì

A partire dalla metà di ottobre, anche in seguito alla prevista chiusura del Polo di Vicenza, è stata indirizzata al Polo di Forlì l'attività di "collazione" dei mutui: l'Azienda ha dichiarato che si tratta di un'attività a scadenza, da effettuarsi entro il 30/6/2017, finalizzata all'eliminazione dell'arretrato.

Il Polo di Forlì è stato prescelto come "Task Force" sulla base delle esperienze maturate oltre ad aspetti logistici ottimali, al termine dell'attività si riprenderà la normale lavorazione del transazionale Italia.

Abbiamo segnalato la richiesta dei Colleghi di una più significativa presenza dei Responsabili in questo passaggio ed una maggiore formazione agli Addetti.

PRESSIONI COMMERCIALI

Il principale problema sofferto dai Colleghi è il deterioramento del clima lavorativo ed aziendale causato dalle indebite pressioni commerciali e il mancato rispetto dell'accordo sulle politiche commerciali.

L'Azienda ha preso consapevolezza che la pubblicazione delle graduatorie nominative e delle agende dei gestori, oltre a essere controproducente e deteriorare pesantemente il clima aziendale, è una violazione della privacy.

Non vorremmo però che, come in passato, tanti buoni propositi aziendali risultino non essere recepiti sul territorio. **Anche se il tono nelle mail ultimamente si è ammorbidito, continuano ad essere numericamente troppe ogni giorno. Inoltre continuano casi di vessazioni verbali con minacce di cambio ruolo o di trasferimenti.**

Rileviamo come queste eccessive sollecitazioni possono indurre i Gestori ad effettuare vendite che sono contrarie alla normativa ed alla morale finanziaria con il rischio di avere gravi problemi reputazionali, le trasmissioni televisive che hanno messo in cattiva luce il nostro Gruppo ne sono la dimostrazione.

Abbiamo segnalato casi di inviti ad alterare i dati di vendita per dimostrare comportamenti della clientela che non sono reali: ogni richiesta commerciale deve essere sempre improntata al rispetto delle Circolari, delle Direttive aziendali ufficiali, del Codice Etico e di Comportamento interno.

Abbiamo richiesto un efficace intervento per disincentivare le richieste non coerenti ed eliminare i comportamenti non corretti, richieste che abbiamo elencato anche nel nostro volantino di Direzione Regionale del 28 ottobre.

La Delegazione aziendale ha condiviso che gli obiettivi commerciali devono essere ottenuti nel rispetto delle Persone e degli Accordi. Il Gruppo sta lavorando sulla cultura manageriale dei capi con formazione mirata, riteniamo al momento con pochi risultati.

Invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a continuare a segnalarci tutti i casi di comportamenti scorretti ed offensivi della loro dignità personale e professionale ricordando ancora una volta che l'accordo del 7/10/2015 ha istituito la casella di posta iosegnalo@intesasanpaolo.com predisposta dalle parti firmatarie per segnalare (individualmente o tramite il Sindacato) al Comitato Welfare qualsiasi atteggiamento, pressione o azioni lesive della dignità del lavoratore ed in contrasto con le prescrizioni dell'accordo stesso e del Codice Etico di Gruppo garantendo la massima riservatezza del segnalante.

Forlì, 14 novembre 2016

**Cordinatori Territoriali Area Romagna
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA**