



AREA CARIPT - INCONTRO TRIMESTRALE NOVEMBRE

Nel mese di novembre si è svolto l'ultimo incontro trimestrale dell'anno con le controparti aziendali delle Relazioni Industriali e del Servizio Personale.

IL PANORAMA ECONOMICO

Il Direttore Generale ha illustrato il panorama economico-produttivo del territorio su cui insiste la nostra area, evidenziando la difficoltà persistente di alcuni settori ma anche le opportunità di sviluppo di eccellenze presenti e su cui si focalizza l'azione di interesse dell'Azienda, in sinergia anche con enti istituzionali come la Regione e con l'apporto dell'ufficio studi di Intesa Sanpaolo.

Abbiamo evidenziato, basandoci sui dati relativi a occupazione e cassa integrazione, come la crisi economica, ormai strutturale, renda complicato l'attività di sviluppo della nostra area, in particolare nell'area pistoiese, che si colloca a livello regionale negli ultimi posti in termini di occupazione e sofferenze.

I dati di bilancio al 30/9 confermano l'aumento della raccolta diretta, non solo per la clientela privati ma anche nel settore imprese, chiaro indice economico delle fasi di stagnazione, in cui la liquidità non viene investita a causa della fase di incertezza che ancora prevale sulla fiducia nella tanto auspicata ripresa. Le famiglie non spendono, dunque, e le imprese non investono. Il risparmio si sposta sul comparto assicurativo, percepito come più stabile e meno rischioso, e continua ad essere positivo il trend dei mutui, seppure non ai livelli raggiunti nel 2015.

Peggiora, ed è il dato più preoccupante, il dato del credito deteriorato, che si aggiunge alla diminuzione ulteriore del margine di interesse e la mancata compensazione sul fronte commissionale dovuta alla staticità dei portafogli stante la fase di instabilità finanziaria.

Nonostante i dati non propriamente positivi, l'Azienda si conferma solida.

I DATI SUL PERSONALE

L'area Caript conta 762 dipendenti, 346 maschi e 416 femmine, numero che si ridurrà per il passaggio del personale distaccato al Polo Antiriciclaggio di Sant'Agostino a Intesa Sanpaolo entro la fine dell'anno.

Si conferma al di sopra della media nazionale il dato del personale part-time al 17,32% (di cui 11% fruito da uomini) senza richieste sospese.

Permane, a livello di quadri direttivi di 3° e 4° livello, un deciso sbilanciamento di genere: su 85 posizioni solo 18 sono ricoperte da donne, mentre più bilanciato è il dato sui quadri di 1° e 2° livello, con leggera prevalenza femminile.

Tutto il personale risulta assunto con contratto a tempo indeterminato.

FORMAZIONE

Sul monte ore totale dedicato alla formazione solo il 18,6% risulta fruito in aula, il 59,8% riguarda la formazione obbligatoria IVASS.

Come sempre, e instancabilmente ad ogni occasione, abbiamo richiesto fortemente più attenzione su cambi ruolo e sui gestori PAR, che spesso si trovano a lavorare senza la dovuta e necessaria formazione, laddove procedure e policy richiedono per contro competenze sempre più specifiche, spesso ingestibili per complessità e delicatezza anche dai gestori più motivati e preparati.

In filiale è pressoché impossibile sostenere adeguati affiancamenti, che agevolerebbero invece un passaggio importante di esperienze tra colleghi.

In particolare abbiamo espresso preoccupazione per il passaggio prossimo degli assistenti alla clientela a gestori base, che non si limiterà al semplice cambio di denominazione e che implicherà conseguenze importanti sulla vita lavorativa di molti colleghi.

Sarà aperto nuovamente il canale On Air per la valutazione delle competenze tecniche e la mappatura dei bisogni formativi.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Abbiamo sottoposto all'Azienda alcune evidenti criticità relative all'organizzazione del lavoro:

- malfunzionamento della nuova procedura mutui
- difficoltà nella copertura turni di sabato delle filiali flexi
- difficoltà persistenti nella pianificazione e fruizione FAD
- riunioni e lynch fuori orario o che intaccano la pausa pranzo
- aspetti operativi delle filiali consulenziali, che necessitano di opportuna revisione
- difficoltà di gestione della clientela su sportelli interni (Hitachi e Ospedale) dopo la riduzione orario di cassa
- obiettivi assegnati su priorità che cambiano vorticosamente e che impediscono una pianificazione serena del proprio lavoro

PRESSIONI COMMERCIALI

A tutt'oggi il clima lavorativo non dà segni di miglioramento, al contrario l'approssimarsi della fine dell'anno esaspera spesso i toni sulle richieste dati e produzione alla maggioranza dei colleghi.

A dispetto delle valutazioni economiche espresse in premessa, si continuano a richiedere ossessivamente risultati su target e pezzi, come se lavorassimo in condizioni di ripresa economica e serenità dei mercati. In questo contesto, che vede tanti portafogli della clientela ancora in sofferenza, risulta insostenibile il clima di pressioni messe in campo da alcuni capo area, su indicazioni evidenti dei vertici regionali.

L'unico risultato tangibile diventa perciò la demotivazione e la disaffezione al proprio lavoro di tanti colleghi, costretti a lavorare in un contesto di continua frustrazione.

Abbiamo chiesto ai rappresentanti aziendali se questo è eticamente compatibile con il raggiungimento di risultati tanto auspicati, e quanto la produttività a costo dell'aumento dello stress lavoro-correlato possa essere funzionale alla stessa azienda e al suo futuro.

Ovviamente la risposta si perde nel vento.

Informiamo tutti i colleghi che il tema delle pressioni commerciali è al centro del tavolo a livello nazionale tra OO.SS e ABI, nel tentativo di dare un quadro certo di norme e comportamenti a tutto il settore, e che ci vedrà impegnati a gennaio in una manifestazione pubblica a Milano.