



GRUPPO INTESA SANPAOLO

17 luglio 2019

RIMANDATI A SETTEMBRE!



Il 12 luglio 2019 si è tenuta - presso la struttura di via Framarin - la prima trimestrale per la nuova Area di Vicenza.

Si tratta chiaramente di dati non confrontabili - sia dal punto di vista economico che di numero persone - in quanto è la prima volta che si parla solo dell'area di Vicenza, in precedenza unita a Verona.

Descrizione	Numero
Persone area Vicenza	1.615
Filiali retail	74
Filiali personal	8
Filiali imprese	6
Filiali divenute POLO CON AZIENDE RETAIL	23
Filiali isolate (presente un gestore aziende retail)	14
Gestori aziende retail.	64
Gestori imprese top.	18
Specialisti estero sviluppo presso fil imprese	10

Part time ct par: 22,6% - 8 richieste in sospeso di cui 6 per decorrenza post settembre. I nuovi part time concessi sono 17 e 47 rinnovi.

Mobilità territoriale: 241 trasferimenti fino al 31.5.19 di cui solo 4 in accoglimento a domande dei colleghi. Vi sono 5 richieste di trasferimento inavase.

La Delegazione aziendale era così composta:

Panaghiotis Meletis - referente relazioni industriali per la nostra area territoriale; Valeria Villicich - responsabile personale assistenza reti Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige; Cristiana Bellinazzi - coordinatrice territoriale personale assistenza rete Vicenza e Alessandra Florio - responsabile personal Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige.

Dopo una parziale illustrazione dei dati economici dell'area Vicenza al 31 maggio 2019 che, in estrema sintesi, evidenziano una positiva tenuta del retail, una sofferenza del personal (anche per le note problematiche di mercato che hanno inciso soprattutto nel primo trimestre) e del mondo imprese, **le organizzazioni sindacali si aspettavano**

una più incisiva risposta in merito ai correttivi adottati dalla banca per sostenere e risolvere i problemi dei colleghi che operano in una zona estremamente complicata, oltre ad un feed back sul comparto corporate e retail.

L'unica risposta ottenuta: **più incontri “non per vendere” ma per seguire il cliente e sostegno con TOJ (training on the job). Sta bene che si preveda una formazione in altre filiali per gestori aziende retail, addetti imprese e specialisti estero ma ci pare veramente troppo... troppo poco!**

RIMANDATI A SETTEMBRE!

I rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori hanno evidenziato come gli stessi si siano distinti per abnegazione ed impegno ma come sia impossibile sostenere i ritmi di lavoro attuali e rispondere alla clientela con una carenza costante di organico a cui si sono aggiunti problemi informatici, organizzativi (nuovo modello) oltre al cambio di portafogli e dei gestori. **Questo spiega peraltro l'enorme mole di lavoro straordinario (non pagato) che invece per l'azienda non esiste.**

Abbiamo chiesto alla delegazione aziendale presente di dare seguito alla recente dichiarazione nella web TV del responsabile della divisione banca dei territori, già commentata in alcuni volantini e che, peraltro, condividiamo: **il benessere dei colleghi viene prima dei risultati. Per ora restano solo belle parole e demagogia!**

RIMANDATI A SETTEMBRE!

I problemi restano gli stessi denunciati nella precedente trimestrale ed in altri territori, eppure la banca non propone soluzioni concrete:

- **Banca delle ore.** Abbiamo chiesto con forza che la banca comunichi al collega quando sono in “scadenza” ed evidenzi in procedura *intesa* la data di scadenza (e non 999 ecc) attivandosi anche per la fruizione obbligatoria: **in ogni caso non vanno cancellate o perse!** Perciò chi non le vede più caricate contatti il suo sindacalista di riferimento. Rammentiamo inoltre che i colleghi possono donare le banca ore alla banca del tempo.
- **Formazione:** è stata estesa a tutte le figure professionali la modalità di fruizione flessibile; sono infatti in distribuzione anche i tablet per i personal (entro settembre p.v.), a questo proposito la formazione da casa va pianificata e fruita. Su questo punto abbiamo ribadito che, causa gli organici ridotti all'osso, anche la fruizione da casa della formazione è diventato un problema.
- Per la banca **il lavoro straordinario** non esiste: il dato ufficiale è che il fenomeno ha coinvolto solo 85 colleghi per circa un'ora a testa!!!! L'azienda sostiene che fermarsi in azienda senza autorizzazione è anche un rischio (potrebbe comportare sanzioni per il collega...). Considerato che per l'azienda il lavoro straordinario non esiste, **abbiamo chiesto di eliminare il codice NRI!** La verità è che i colleghi lavorano in uno stato di malessere fortissimo dove, in una situazione di costante emergenza, si sentono in dovere (per il loro senso di responsabilità) a fermarsi per dare risposte ai clienti: quello che si chiama “Amor proprio”!
- **Pressioni commerciali e carenza di organico.** Recentemente si è riunito in Milano il comitato di consultazione richiesto dalle organizzazioni sindacali sul diffuso malessere e sulle problematiche di una particolare Area dove **l'azienda ha riconosciuto** che i problemi denunciati sono **diffusi su tutto il territorio nazionale, così come evidenziato dai volantini sindacali di tutte le Aree.** Alla luce di quanto emerso, il Comitato di Consultazione ha quindi ritenuto necessario sviluppare il confronto sindacale a livello di Gruppo, **condividendo di fissare un apposito incontro tra Azienda e Delegazioni trattanti entro il 30 settembre 2019. Finalmente quindi l'azienda ha riconosciuto l'esistenza di diversi problemi sulla Rete che debbono essere affrontati**

RIMANDATI A SETTEMBRE!

LE NOSTRE RICHIESTE ALLA BANCA:

1. aumento di organico in rete;
2. che metta nelle condizioni i colleghi di uscire in orario assumendosi la responsabilità di mancate risposte alla clientela o di defezioni;
3. che si renda fruibile la formazione flessibile;
4. che si informino adeguatamente i colleghi (soprattutto quelli delle strutture in Framarin) sull'utilizzo dei tornelli e che si rendano facilmente modificabili eventuali anomalie su *intesa*. Qualche esempio: passaggio da un blocco ad un altro 30 minuti, uscita da blocco per andare in filiale per lavoro (si timbra in filiale), uscita senza segnalazioni 15 minuti, entrata uscita da un blocco sopra 6 minuti o si verifica anomalia;

5. abbiamo sollecitato una adeguata cura dei locali evitando, come già accaduto, ascensori bloccati o non funzionanti e la creazione di punti di ristoro per ogni blocco (acqua!) e una temperatura adeguata negli Uffici – ovviamente vale anche per le filiali; che vengano create aree per fumatori come nelle altre strutture del gruppo.

Ci chiediamo: ma perché la banca ha inserito i tornelli – diversamente da come indicato dai sindacati e dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza mandati sul posto - prima di aver sistemato la struttura?

6. che nessun collega debba restare solo in filiale!

7. che fornisca adeguato supporto agli specialisti estero e modifica autorizzazione bene-emissione testo delle fidejussioni estero, soprattutto in lingua straniera e a legislazione diversa da quella nazionale; entro il portale Inbiz Trade/Eximbillis: non a cura e responsabilità del gestore o in sua assenza del direttore come spesso attualmente avviene in maniera “inconsapevole”. La responsabilità deve essere assunta da chi conosce la materia e ne ha la titolarità;

8. chiarimenti su complessità e sistemazioni;

9. in merito alla task force per la raccolta della documentazione per indennizzi ex banche venete: istruire i colleghi ed evitare mobilità esagerata; in ogni caso applicazione delle norme esistenti, CCNL e contratto di secondo livello;

10. nel mese di luglio verranno riconosciuti dei premi a discrezione aziendale. L'azienda dichiara che si tratta di un riconoscimento ai più meritevoli, anche a compensazione della mancata erogazione della quota di eccellenza del PVR. Abbiamo contestato l'assoluta mancanza di trasparenza di questo sistema premiante del quale chiediamo almeno di conoscere l'entità e il numero dei destinatari!

FOL e PULSE

Abbiamo apprezzato il FOCUS - da noi chiesto e auspicato - per la FOL ma è stato da noi prontamente richiesto anche per PULSE Vicenza.

Filiale on Line

- Personale: 103 + 9 gestori remoti - ulteriori nuovi ingressi previsti a settembre p.v.
- numero part time: 24 pari al 23%. SU QUESTO PUNTO RICHiesto ALLINEAMENTO ALLA RETE CON CONCESSIONI ALMENO A 12/24 MESI. La banca ha ribadito la volontà di rinnovarli, ci aspettiamo che nei prossimi rinnovi adegui le scadenze.
- Trasferimenti da FOL verso esterno: solo 2 “ufficiali” (caricati in #People) - ultimo accoglimento: luglio 18! La banca ha spiegato che essendo di recente costituzione è difficile fare movimentazioni in uscita.

Da parte nostra abbiamo richiesto un cambio di rotta: la FOL non può essere “un mondo avulso dal resto della banca” **in cui si entra ma non si esce! Sono inaccettabili i rifiuti alle domande di mobilità infragruppo motivati solo dalla provenienza dei candidati dalla FOL, in barba alla valorizzazione delle professionalità e al benessere lavorativo delle persone così tanto sbandierato dal management!**

Pulse

- Chiesta elasticità/sistemazione anomalie su intesap per i colleghi di Pulse soprattutto in merito al passaggio dai tornelli in quanto questi colleghi rientrano – loro malgrado – nella normativa per turnisti che però a loro non può applicarsi in presenza dei tornelli considerando che - ad oggi in Pulse - non vi è nemmeno una sala ristoro!
- Chiesto focus per il futuro anche su Pulse Vicenza.

Le organizzazioni sindacali area VICENZA

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN