



GRUPPO INTESA SANPAOLO PUGLIA

TRIMESTRALE AREA PUGLIA

In data 1° dicembre 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; Antonella Mancini, Responsabile del Personale e Assistenza Rete Direzione Regionale; Savino Noviello, Responsabile Coordinamento Personale e Assistenza Rete Puglia coadiuvato da Sebastiano Cataldo; Gianluca Soldati dell'uff. Progettazione Sicurezza Fisica. In rappresentanza delle Funzioni Commerciali era presente Mario Dispoto, Direttore commerciale Personal della Direzione Regionale.

In via preliminare ci è stato rappresentato l'andamento commerciale che colloca la nostra Direzione Regionale tra le migliori del Gruppo. Il **Territorio Imprese** deve fare i conti con un eccesso di liquidità nel sistema e con una ripresa ancora debole. Registra un calo costante delle forme più classiche di finanziamento, a breve termine in particolare, ed un contestuale aumento delle forme di finanziamento a MLT. Rinnovato è l'impegno aziendale all'innovazione (Innovation hub in collaborazione con il Politecnico di Bari) ed all'assistenza specializzata alle imprese (progetto ISP Forvalue). Nel territorio della Puglia, allo scopo, sono stati assegnati tre specialisti ISP FV (tutti con contratto a P. IVA) alle Filiali Imprese di Lecce, Taranto e Barletta. In via sperimentale sarà assegnata la gestione commerciale di alcuni enti nell'ambito delle Filiali Imprese. Alcuni colleghi della Filiale Imprese Banco di Napoli saranno a breve distaccati presso la Filiale Imprese Intesa Sanpaolo di Bari (ex Popolare di Vicenza). Il **Territorio Personal** rileva una crescita importante sui margini, unita ad un miglioramento nella qualità dei portafogli. Dato saliente è un aumento del flusso gestito del 35%. La strada indicata per il prossimo futuro è quella dell'offerta di servizi e prodotti innovativi alla clientela, compresa la consulenza fiscale. L'offerta sempre più ampia di prodotti, sarà un aspetto pregnante e teso al miglioramento dell'asset/mix della clientela (protezione + rendimento). Il **Territorio Retail** rileva una crescita dei ricavi ed è in linea con i budget. I punti di forza del 2017 sono stati diversi da quelli del 2016 (mutui/surroghe). Nel corso dell'anno si sono ridotte le surroghe ma è continuato un buon trend sui mutui, molto buoni i dati su collocamenti, prestiti personali (+10%), medio lungo su aziende retail (erogati 1miliardo e 120milioni). Il prossimo Piano Industriale avrà una grande attenzione ai prodotti di tutela essendo il mercato maturo per sposare la filosofia della copertura dei rischi più vari.

Nell'ambito dell'incontro le funzioni aziendali hanno posto più volte l'accento sulla necessaria sinergia tra i tre territori commerciali. Allo scopo sono organizzati trimestralmente degli incontri tra i colleghi dei tre territori finalizzati a scambiarsi le rispettive esperienze.

Sono stati successivamente forniti alcuni dati con fotografia al 30/9/2017:

EVENTI CRIMINOSI

Continua il calo degli eventi sia a livello di Gruppo (meno 32% nel 2017 e meno 90% dal 2009) e sia a livello di Puglia (dati ad ottobre 2017 n° 2 rapine). Pur rimanendo elevato, è in calo anche il numero di attacchi ai bancomat (meno 32% nel Gruppo). In Puglia il calo sino ad ottobre è stato del 50% (16 attacchi anno 2016 – 8 attacchi anno 2017). Il dato positivo è stato ottenuto grazie ai 42 interventi per migliorare le difese. Altri interventi sono previsti a breve presso le filiali di Oria e Trepuzzi. Numerose sono state le giornate dedicate alla formazione in aula (219 in tutta Italia) in modo da abbinare alla tecnologia anche la necessaria cultura della sicurezza.

Valutazione sindacale:

Nell'accogliere con favore l'andamento positivo dei dati è stata richiesta una maggiore attenzione ed un'eventuale codifica sulle modalità di comportamento da agire in occasione del rientro in filiale successivo all'evento criminoso ai danni del bancomat, in modo che sia sempre garantita l'assoluta sicurezza dei colleghi.

FORMAZIONE

I fruitori di corsi in aula sono stati 1.043. Da giugno è stata avviata la possibilità di effettuare la formazione flessibile da casa.

Valutazione sindacale:

*Nel confermare la forte valenza della formazione in aula, i cui dati appaiono positivi in Puglia, abbiamo richiesto un maggiore utilizzo della formazione flessibile che spesso appare "mal digerita" nelle filiali. Ovviamente abbiamo precisato che, ancorché effettuata da casa, la formazione deve essere fruita **in orario di lavoro**, in quanto il rischio concreto è che ne venga "sollecitato" un uso improprio e fuori dalle norme. Abbiamo inoltre segnalato che i tempi di durata stimata dei corsi sono sempre inferiori a quelli minimi necessari per il normale apprendimento degli stessi. Infine è stata invitata l'Azienda a sensibilizzare i responsabili affinché consentano ai colleghi di fruire della formazione durante tutto l'anno, al fine di evitare che l'accavallarsi di giornate in autoformazione concentrate a ridosso dei termini di scadenza dei corsi, specialmente di quelli obbligatori, renda difficoltoso garantire l'ordinario servizio alla clientela e conseguentemente inappropriata la modalità di fruizione del corso stesso, vanificando, di fatto, la valenza formativa dei contenuti didattici.*

PART TIME

Su 2.098 dipendenti, i contratti a part time sono 151. Nel perimetro Banco di Napoli si sono registrate nel 2017 e sino ad oggi 12 nuove concessioni, 20 rientri a tempo pieno e 14 rimodulazioni. Rimane 1 richiesta in attesa di accoglimento.

VIABILITA' FERROVIARIA

Avevamo da tempo e ripetutamente sollecitato l'Azienda ad interventi a favore dei colleghi che, a seguito del grave incidente ferroviario del 12 luglio 2016 nella tratta Andria – Corato, sono costretti ad utilizzare l'auto anziché il mezzo pubblico per raggiungere il posto di lavoro. L'Azienda ha comunicato ufficialmente che alcune situazioni di maggior disagio sono ristrate retroattivamente a partire dal 1/1/2017 con il trattamento di pendolarismo uso auto, ciò sin tanto che la situazione sulla tratta ferroviaria interessata non tornerà alla normalità.

Valutazione sindacale:

abbiamo apprezzato l'attenzione dimostrata nei confronti dei colleghi, concretizzatasi con l'accoglimento delle nostre richieste.

FILIALE ON LINE DI CAVALLINO

Sono in corso gli apprestamenti richiesti relativi al miglioramento dell'illuminazione all'uscita della struttura. Su sollecitazione sindacale, l'Azienda ha confermato che i colleghi distaccati temporaneamente dalla Rete filiali del Banco di Napoli per sopperire ai picchi di lavoro previsti a seguito della migrazione delle Banche Venete, rientreranno presso la filiale di provenienza entro la fine dell'anno. Il trattamento economico erogato è quello previsto per le missioni. L'Azienda ha inoltre confermato l'intenzione di proseguire gradualmente nel processo di accoglimento delle domande di trasferimento.

Valutazione sindacale:

Al di là dell'illuminazione migliorata, permane la necessità degli adeguamenti strutturali più volte segnalati. In merito ai trasferimenti, abbiamo sollecitato ancora una volta la necessità di accogliere in tempi rapidi sia le domande dei fuori sede, con particolare attenzione alle lavoratrici madri, sia quelle che, pur non rientrando tra quelle prioritarie previste dalla normativa, meritano ugualmente la giusta attenzione.

SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda ha comunicato che i problemi esposti sulle filiali di Andria via Lotti, Bisceglie, Corato 1 sono stati segnalati alle aziende di manutenzione. La filiale di Bari viale Unità d'Italia sarà oggetto di interventi migliorativi da eseguirsi di concerto con la ASL competente. Nessuna risposta in merito al problema rumorosità citofoni da tempo segnalato nella Filiale Imprese di Barletta. In merito alla lamentata carenza del livello delle pulizie, l'Azienda ha ribadito che i contratti di appalto prevedono livelli adeguati. Devono essere i direttori a segnalare, anche ripetutamente, qualsiasi inconveniente riscontrato, dando valutazione negativa all'atto della compilazione della scheda mensile, in modo che le funzioni aziendali preposte possano intervenire con la necessaria efficacia nei confronti dell'impresa di pulizie.

Valutazione sindacale:

le risposte aziendali sono state del tutto inaccettabili ed al limite del provocatorio. Non si può rispondere di aver "segnalato i problemi alle ditte manutentrici" su problematiche già conosciute, segnalate da tempo lunghissimo e ad oggi ancora presenti. Abbiamo richiesto pertanto che siano eseguite le misurazioni per la verifica del rispetto degli standard della qualità dell'aria e del confort termico nelle filiali interessate. Attendiamo pertanto risposte celeri senza dover attendere il prossimo incontro trimestrale. Abbiamo inoltre lamentato inaccettabili immissioni di polveri e rumori recentemente determinatisi in occasione dei lavori di sistemazione della facciata dell'immobile in via Abate Gimma a Bari.

FILIALE DI MANFREDONIA 4023

Filiale flexi con orario continuato. Abbiamo evidenziato le criticità derivanti da una serie di cause concomitanti, che rendono particolarmente gravosa l'articolazione dei turni. Abbiamo chiesto di incrementare l'organico della filiale o, in subordine, il ritorno della stessa, anche in via transitoria, ad orario standard. La delegazione aziendale ha assicurato il suo impegno a valutare meglio la situazione del punto operativo al fine di attuare gli interventi opportuni; nel frattempo, è stato garantito che alla filiale sarà inviato altro personale a supporto tutte le volte che sarà chiesto dal direttore della stessa.

ISGS BARI

E' stato stigmatizzato nuovamente il problema ambientale relativamente alle pulizie in generale e in particolare ai lavori di ristrutturazione del Palazzo di Via Abate Gimma, svolti durante l'orario di lavoro con intervento successivo degli RLS, lavori che hanno creato notevoli disagi ai lavoratori dell'Ufficio Tesoreria Enti. Abbiamo altresì, ribadito la nostra preoccupazione in merito alle prossime uscite nel Fondo Esuberi in relazione alle ricadute sui carichi di lavoro.

Al termine dell'incontro abbiamo rilevato con grande rammarico e stupore come i principi di conciliazione dei tempi vita/lavoro affermati ed esigibili da una normativa avanzatissima nella contrattazione di Gruppo di secondo livello, non abbiano cittadinanza nell'ambito del Recupero Crediti di Bari. Infatti, il Servizio Personale, senza fornire alcuna motivazione, ed al contrario di quanto accade nel resto del Gruppo, rifiuta pervicacemente e da lungo tempo la riduzione della pausa pranzo a due lavoratrici madri, ancorché le stesse ne abbiano ampiamente motivato la necessità. Ciò accade nonostante siano appena due le riduzioni in essere (a pendolari) su 36 addetti. Continuiamo, anche noi pervicacemente, ad auspicare una concessione rapida, possibilmente prima del termine dell'anno scolastico.

In via più generale, pur apprezzando l'impostazione nella comunicazione dell'andamento commerciale, rivolta più all'enunciazione delle filosofie sottostanti l'iniziativa aziendale piuttosto che alla sterile enunciazione di numeri e percentuali, nel corso dell'incontro abbiamo più volte rimarcato l'inaccettabile clima che si respira in molti punti operativi determinato da pressioni al conseguimento degli obiettivi che raggiungono in taluni casi livelli intollerabili. L'aumento significativo delle patologie da stress lavoro correlato ne è la prova. Abbiamo inoltre evidenziato come, al di là delle iniziative aziendali sul tema, il contatto con la realtà lavorativa quotidiana, indichi che l'auspicato virtuoso processo di coesione e sinergia tra le filiere Imprese, Personal e Retail ha ancora molta strada da percorrere.