



## Trimestrale di Area Calabro-Lucana

**31.07.2017** Nei giorni scorsi si è svolto a Catanzaro l'incontro trimestrale di Area Sindacale Calabro Lucana. La delegazione aziendale era composta dai colleghi delle Relazioni Industriali Gaetano Capogreco e Meletis Panaghiotis, dalla Responsabile Personale e Assistenza Rete di Direzione Regionale Antonella Mancini e da Michaela Paese, coadiuvata da altri colleghi del Coordinamento Territoriale Personale e Assistenza Rete.

La Dott.ssa Mancini ha tracciato rapidamente un **quadro dell'andamento dei diversi Territori commerciali**: sul Retail si sono registrati buoni risultati nei finanziamenti mentre sul Personal c'è stato un miglioramento nei collocamenti sebbene ancora non si sia arrivati agli obiettivi previsti dal budget aziendale e perduri il fenomeno dell'eccesso di riserva (che ammonta a circa 7,5 miliardi) ovvero della troppa liquidità non investita parcheggiata sui conti correnti. Nel Territorio Imprese si sta puntando molto sul servizio ISP For value allo scopo di supportare le filiali Imprese con appositi nuclei di specialisti e migliorare la qualità dell'offerta. Sulla difficoltà di raggiungere il budget nel territorio Personal abbiamo osservato come OO.SS. che probabilmente i budget non sempre sono in linea col contesto socio-economico in cui le filiali operano.

Oltre alla consueta rassegna di dati statistici relativi ad organici, straordinari, ferie, part time, formazione, ecc. stavolta **ci sono stati forniti i dati relativi all'impatto sull'Area dei recenti accordi sui Ruoli Professionali, sul PVR e sul Protocollo per lo Sviluppo Sostenibile dell'1 Febbraio 2017.**

**L'Accordo sui Ruoli e sui Percorsi Professionali** sottoscritto dalle OO.SS. e dall'Azienda nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello ha già portato complessivamente, in Area Calabro-Lucana, al **consolidamento del livello per 38 colleghi**, tra cui 9 Direttori e 24 Gestori PAR. Con riferimento alle **complessità di filiali e portafogli** che impattano sul consolidamento dei livelli per i diversi ruoli professionali, ci sono stati forniti i dati aggiornati al 2017 e riferiti ad un confronto con la media delle rilevazioni mensili del 2016. La complessità delle filiali risulta stabile in oltre l'86% dei casi e in crescita in poco meno del 10%. Circa la metà dei portafogli ha invece una complessità sostanzialmente invariata nell'ultimo anno mentre il 40% dei portafogli ha fatto rilevare una crescita della propria complessità. Questi ultimi dati sono tutti a livello di Direzione Regionale ma sono ricalcati quasi fedelmente in Area Calabro-Lucana. Tra i territori commerciali il Retail è quello che vede crescere maggiormente la complessità delle proprie filiali (10%) ma meno quella dei propri portafogli (33%) mentre il Personal è il più stabile per complessità delle filiali (oltre il 92%) pur vedendo crescere la complessità del 55% dei propri portafogli; infine il Territorio Imprese è quello che vede la maggiore diminuzione di complessità delle filiali (in calo per il 9,5% delle filiali Imprese) ma il maggior incremento di complessità dei portafogli (cresce per oltre il 70% dei portafogli Imprese).

I percettori del **PVR** in Area sono stati 1.036, dei quali 50 con eccellenza individuale. 820 di questi colleghi fanno capo alle **Strutture con scorecard** (Rete) e 216 a quelle **senza scorecard** (Direzioni Centrali ecc.). Complessivamente c'è stato un solo giudizio "Non in linea con le attese di ruolo" (con azzeramento del premio aggiuntivo) e 53 giudizi "Parzialmente in linea con le attese di ruolo" (con dimezzamento del premio aggiuntivo), tutti nelle strutture con scorecard. **Sulle 104 Strutture di Rete 11 sono andate a premio** (tutte Retail), 74 sono state escluse dal premio e 19 sono risultate non performanti in quanto comprese nel 20% meno elevato del proprio territorio commerciale.



Delle **oltre 1400 uscite di personale** per adesione da parte dei colleghi in possesso dei requisiti alle previsioni del Protocollo di Sviluppo Sostenibile, **24 interessano l'Area Calabro-Lucana**. Di queste 4 sono per vecchiaia e 20 per pensione anticipata (pensionamenti per anzianità più adesioni all'opzione donna"). Per 13 colleghi la cessazione del rapporto di lavoro era prevista entro il 2017 (11 sono già usciti entro i primi due trimestri dell'anno) e per i rimanenti 11 entro il 2018. Non ci sono state infine adesioni nella nostra Area al part-time agevolato prepensionamento, a fronte di sole 2 adesioni nell'intera Direzione Regionale e di 130 circa a livello di Gruppo. Questo dato dimostra lo scarso successo dell'opzione part-time soprattutto nei territori come il nostro, economicamente più in difficoltà e con la maggior incidenza di famiglie monoreddito e di disoccupazione giovanile. Com'è noto, a fronte del raggiungimento dell'obiettivo delle 1000 uscite il Protocollo prevedeva **150 assunzioni con una particolare attenzione alle aree più deboli del Paese** (leggi Sud Italia). Il piano di assunzioni, però, ad oggi non è stato ancora avviato. L'Azienda ci ha comunicato che non si conoscono ancora le tempistiche esatte ma gli inserimenti avverranno in maniera graduale man mano che si concretizzano le uscite. Ha inoltre negato che ci sarà una proporzionalità diretta tra uscite e ingressi nei singoli territori e ha dichiarato che bisognerà conciliare le esigenze aziendali (una quota potrebbe essere destinata anche all'inserimento dei cosiddetti "gestori ibridi") con quelle di **rispettare gli impegni presi sul Meridione** e di soddisfare il fabbisogno di risorse umane delle diverse Aree. Da parte nostra abbiamo chiesto che l'Azienda pianifichi in tempi brevi alcune assunzioni nelle filiali della nostra Area: ciò allevierebbe le difficoltà e le situazioni di pressione nelle quali i colleghi sono costretti a operare a causa delle carenze di organico e sarebbe coerente con **le premesse che erano alla base del sopracitato Protocollo nel senso di privilegiare le aree deboli del Paese** (anche per fruire di agevolazioni fiscali e contributive). **A nostro avviso una Banca che promuove la sua immagine di Azienda leader di settore a livello nazionale non può non favorire una crescita equilibrata dei diversi territori.**

Tra i dati statistici illustrati dall'Azienda ci ha colpito quello sulla **mobilità**: nell'arco del 2017 sono stati effettuati **37 trasferimenti**, di cui solo 5 su richiesta dei colleghi. Gli altri **32 sono stati disposti su iniziativa aziendale**. Premesso che tra questi esistono alcuni casi in cui i colleghi sono stati adibiti a mansioni superiori, il dato resta comunque molto preoccupante perché ci sono decine di colleghi trasferiti contro la propria volontà, pur nel rispetto della normativa vigente. Nel lungo periodo ciò potrebbe determinare insoddisfazione da parte dei lavoratori e quindi presumibilmente **frustrazione e scarsa motivazione al lavoro**. Pertanto abbiamo chiesto conto del motivo di tali politiche. Ci è stato risposto che concorrono esigenze organizzative e di servizio oltre che specifiche direttive sull'argomento. La dott.ssa Mancini ha anche addotto, tra le ragioni, le raccomandazioni di Banca d'Italia, secondo cui sarebbe opportuno trasferire un collega da una piazza ogni 2 o 3 anni o comunque dopo un certo periodo. Ci chiediamo allora il perché di tante domande di trasferimento ancora inevase. Da parte nostra ci siamo dichiarati non soddisfatti delle risposte e abbiamo sottolineato come sarebbe utile e opportuno avere anche il dato del numero di colleghi con domande di trasferimento ancora pendenti, per ottenere un quadro più completo della gestione aziendale di un tema delicato come quello della mobilità che – ci duole sottolinearlo – è sempre più spesso causa di forti disagi e di gravi difficoltà nella **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da parte dei colleghi**. Va anche osservato come troppo spesso non si riesca a dare attuazione al recente **accordo sulla mobilità** per la parte che prevede un criterio di **priorità per i colleghi che lavorano a oltre 70 km** (con determinate caratteristiche) **oppure a oltre 120 km** dalla propria residenza. Abbiamo altresì chiesto una **maggiore celerità nell'aggiornamento delle liste dei trasferimenti** (si è arrivati anche a ritardi di 6 mesi) in modo da dare ai colleghi un quadro realistico della propria posizione in graduatoria al netto delle domande ormai evase o non più in essere e con una chiara indicazione delle suddette priorità. A tal proposito l'Azienda si è impegnata a sollecitare le funzioni competenti.



L'Azienda ci ha poi aggiornato sul Progetto **Formazione Flessibile** che, terminata la fase della dotazione tecnologica dei colleghi, inizierà con la fruizione dei corsi a distanza in orario lavorativo per un massimo di 2 ore e un quarto giornalieri e di 8 giornate annue. Alla nostra richiesta di alcune giornate di formazione in aula per corsi specialistici non erogabili efficacemente a distanza, l'Azienda ha risposto che delle richieste specifiche potranno essere esaminate ma la tendenza sarà sempre più verso la Formazione a Distanza. Su **Banca Estesa** abbiamo ribadito la necessità di rivedere alcune aperture a nostro avviso pleonastiche, in quanto non giustificate da un significativo afflusso di clientela nelle ore serali, soprattutto in piazze dove a breve distanza ci sono più filiali con orario esteso. L'Azienda ha risposto che il Progetto Banca Estesa è tuttora in fieri e saranno possibili ulteriori revisioni e modifiche come testimoniato dalle 5 filiali tornate all'orario standard nella nostra Direzione Regionale e dalle 3 nuove aperture con orario esteso, due delle quali, Lamezia Terme e Crotona, nella nostra Area. Altrove si è invece optato per una riduzione oraria. In tema di **sicurezza** l'Azienda ha annunciato che nell'anno in corso non ci sono state **rapine**, nemmeno tentate, nella nostra Area, così come nell'intera Direzione Regionale. Questo dato, sommato alle sole 4 rapine a livello di Gruppo, fa di Intesa Sanpaolo il benchmark di settore in materia di sicurezza. Questo naturalmente non è un motivo per abbassare la guardia ma uno stimolo a fare sempre meglio.

Per l'operazione **Banche Venete** abbiamo chiesto dei dati sull'impatto delle uscite e degli ingressi dei nuovi colleghi nella nostra Area ma l'Azienda non era in grado di fornirceli anche alla luce del fatto che il Decreto del Governo in materia non era stato ancora convertito in legge dal Parlamento.

In ordine alle due **Strutture ISGS** esistenti a **Potenza** e facenti capo alla **Direzione Recupero Crediti**, abbiamo nuovamente evidenziato all'Azienda la presenza di un consistente numero di colleghi pendolari a lunghissima percorrenza giornaliera, chiedendo alla stessa di valutare l'attuazione di provvedimenti volti al miglioramento della vita di tali lavoratori, quali l'introduzione dello **Smart working** per il Centro Recupero Crediti di via Centomani e il **trasferimento** di alcune risorse attualmente impiegate presso il Presidio Small Ticket di Corso XVIII Agosto, che potrebbero svolgere lo stesso lavoro presso l'analogo Presidio di Bari, riducendo considerevolmente la distanza dalla propria residenza. Più in generale abbiamo chiesto, per entrambe le Strutture, un'attenzione particolare alle domande di trasferimento presentate da tutti i colleghi che patiscono il maggior disagio logistico a causa della distanza dalla propria residenza e dell'inadeguatezza della viabilità e dei mezzi di trasporto. Abbiamo anche sottolineato come l'urgenza di andare incontro alle esigenze di avvicinamento dei colleghi non sia in contraddizione con la nostra legittima preoccupazione per la riduzione degli organici delle due Strutture. A tal proposito abbiamo chiesto che almeno una parte delle **100 assunzioni di iniziativa aziendale** (30 già effettuate da Roma in su) nell'ambito della **Direzione Recupero Crediti** possa avvenire nelle Strutture meridionali, incluse quelle di Potenza. Sullo Smart working l'Azienda ha risposto che non esclude possibili evoluzioni positive alla luce del fatto che il perimetro nel Gruppo è stato già esteso dai circa 3000 colleghi iniziali a oltre 7000. Sui problemi logistici e di mobilità ha dichiarato che il **Mobility Management** sta affrontando la questione nell'ambito dei budget disponibili e con il coinvolgimento delle Istituzioni e delle Aziende di trasporto locali.

Su tutte le problematiche segnalate e le richieste avanzate come OO.SS. ci confronteremo nei prossimi mesi con l'Azienda in tutte le sedi e con tutti gli strumenti a nostra disposizione.