



## **AREA EMILIA OVEST – RIUNIONE TRIMESTRALE**

Nei giorni scorsi, si è svolto a Parma, ai sensi dell'attuale "Protocollo delle relazioni industriali", il periodico incontro, la cosiddetta "riunione trimestrale", tra le OO.SS. di tutte le società del Gruppo ISP dell'AREA Emilia Ovest e la Delegazione Aziendale, con la presenza, tra gli altri, di Antonella De Marchi, dell'Ufficio Relazioni Industriali di Gruppo, e di Stefano Zingaretti, Responsabile del Personale della Direzione Regionale; nel corso dell'incontro sono stati trattati diversi temi, alcuni dei quali oggetto di una serrata discussione.

Il "cambio di passo" promesso al momento dell'insediamento della nuova Direzione regionale, in cui si è parlato di voler riconquistare la fiducia dei lavoratori e delle lavoratrici, non è stato concretamente percepito nella quotidianità, che rimane per molti aspetti difficile e contraddittoria.

La Direzione regionale si dichiara volenterosa nell'obiettivo di modificare gli indirizzi in corso rispetto al passato; la disponibilità ad intervenire sulle varie problematiche "per trovare per quanto possibile le soluzioni più adeguate" rimane tuttavia una manifestazione di intenti se non supportata da azioni concrete e di ampio respiro che, come Organizzazioni Sindacali, ci aspettiamo vengano attuate per ognuna delle argomentazioni discusse che, di seguito, rappresentiamo:

**PART TIME, NUOVE CONCESSIONI ... MA C'E ANCORA TANTO DA FARE:** in una situazione di sostanziale stabilità dell'organico dell'Area Emilia Ovest, l'Azienda ha fatto rilevare la concessione di n. 14 nuovi part time, tra il 30.9.2016 e il 30.4.2017, in particolare nella società ISP con una percentuale di part time rispetto ai tempi pieni che si assesta, in media, al 23,7% (20% in Isp, 24,6% in Isgs e 27,8% in Carisbo), con la previsione di almeno n. 5 nuove concessioni da effettuarsi entro l'estate e, alcune altre, entro fine anno. A fronte di questo rimangono numerose domande di part time ancora giacenti e in attesa di accoglimento, ben n. 56 in ISP e n. 3 in Carisbo, mentre risultano poche richieste di "part time al pensionamento" sulla base del Protocollo 1.2.2017. L'Azienda ha fatto notare che, in alcune situazioni, la concessione del part time potrebbe essere agevolata attraverso il cambiamento di filiale/ufficio dei colleghi ma che, in diversi casi, ha riscontrato "rigidità" che non hanno permesso di procedere alla concessione richiesta che, in ogni caso, va valutata con un'analisi "capillare", caso per caso, considerando le condizioni di compatibilità rispetto all'unità produttiva.

**Nel riscontrare positivamente le nuove concessioni, peraltro non ancora quantitativamente soddisfacenti, abbiamo ulteriormente fatto presente, come Organizzazioni Sindacali, la nostra insoddisfazione per le numerose domande ancora giacenti da anni, particolarmente in ISP, e abbiamo sollecitato iniziative che portino in breve tempo ad accoglierle per rendere effettiva, anche per queste colleghe e colleghi, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro; nello stesso tempo, su possibili casi di rigidità rispetto al cambiamento di filiale, abbiamo evidenziato che ciò può essere avvenuto solo relativamente a proposte aziendali peggiorative in termini di mobilità casa-lavoro. Riteniamo anche che l'analisi capillare esposta dall'Azienda, non sia stata fatta tenendo davvero conto delle esigenze delle colleghe e dei colleghi. Per tutto ciò, abbiamo chiesto un maggior sforzo di attenzione all'Azienda, che si è riservata di fare un approfondimento della situazione e di fornire risposte aggiornate.**

**MOBILITÀ GEOGRAFICA a richiesta, POCA, e LISTE DI TRASFERIMENTO, ASSENTI; COSI' NON VA:** l'Azienda ci ha comunicato che, nel periodo considerato, sono stati effettuati n. 21 trasferimenti di unità produttiva ad "iniziativa aziendale" e (solo) n. 1 in accoglimento di domande "a richiesta" (in questi numeri non sono considerate le cosiddette "assegnazioni" cioè gli spostamenti all'interno dello stesso Comune) e, inoltre, che in ISP vi sono n. 4 domande di trasferimento giacenti con richiesta di cambio della zona geografica e che sono state accolte n. 2 domande di trasferimento dalla Lombardia all'Area Emilia Ovest; non ci è stato possibile prendere visione delle liste di trasferimento in quanto non erano, al momento, disponibili. L'Azienda ha fatto presente che l'Area Emilia Ovest è poco "ricettiva" e, quindi, che ciò rappresenta un problema per chi richiede di essere trasferito da altre Aree e, di conseguenza, anche per chi intenderebbe fare il percorso contrario, in uscita dalla nostra Area.

**Nel lamentare la mancata disponibilità delle liste di trasferimento, che devono essere prodotte dall'azienda nel corso della riunione, abbiamo fatto presente la lentezza di risposta per i trasferimenti "a richiesta" e l'utilizzo sempre più marginale delle liste di trasferimento per la mobilità geografica e infragruppo con evidenti problematiche conseguenti. Inoltre, riteniamo che, al fine di valutare l'effettiva**

quantità (elevata) complessiva di trasferimenti tra una filiale e l'altra e tra filiali e uffici, sarebbe importante avere anche tali dati numerici e non solo quelli relativi ai trasferimenti effettuati tra Comuni diversi.

In merito alla verifica dell'applicazione degli Accordi di Gruppo, prevista dal Protocollo Relazioni Industriali, è stata sollevato da parte sindacale un problema che riguarda casi di applicazione unilaterale, da parte dell'Azienda, in merito all'individuazione del mezzo di trasporto attraverso il quale, chi ha diritto all'indennità di pendolarismo, deve raggiungere il luogo di lavoro. Il sindacato ha chiesto che, come prevede l'accordo di Gruppo, possa essere la lavoratrice o il lavoratore a scegliere il mezzo con cui poter raggiungere il luogo di lavoro, in considerazione della sua difficoltà all'utilizzo di mezzi pubblici per raggiungere il luogo di assegnazione e delle sue esigenze personali/famigliari (e non l'azienda in via discrezionale secondo un freddo calcolo economico di risparmio dei costi). Anche perché, ricordiamo che l'indennità di pendolarismo non trova applicazione in caso di trasferimenti effettuati su richiesta della lavoratrice/lavoratore accolte per esigenze di natura personale e/o familiare e che, in caso di applicazione, i limiti alle misure dei rimborsi sono, già di per sé, piuttosto rilevanti.

**FORMAZIONE, anche "FLESSIBILE" MA NON TROPPO:** è stata ribadita l'assoluta volontarietà da parte dei colleghi di fruire della formazione FLESSIBILE (massimo 8 giorni l'anno). Le piattaforme disponibili per la formazione on LINE sono due: MIA FORMAZIONE (piattaforma intranet) e DOCEBO/APPRENDO (piattaforma internet). **La formazione aziendale va sempre fatta in orario di lavoro e in un luogo privato** (per garantire la privacy e rispettare la normativa infortuni). I lavoratori a part time che sono invitati a svolgere corsi di formazione in aula che durino oltre il loro orario di lavoro hanno diritto al recupero delle ore sotto forma di banca ore, straordinario o, nel caso si tratti di quadri direttivi, di recupero orario.

Invitiamo quindi tutti i colleghi part time che si trovino a dover svolgere formazione di aula che termini fuori dal loro orario a chiedere al proprio responsabile, prima della partecipazione al corso stesso, il recupero o l'accantonamento in banca ore o, se ne ricorrono le condizioni, il pagamento dello straordinario; nel contempo invitiamo a svolgere tassativamente sia la formazione on LINE "classica" sia quella on LINE in forma flessibile (sempre in luogo privato) nel normale orario di lavoro sia in caso di orario part time che a tempo pieno.

Relativamente alla **Formazione per il consolidamento dei percorsi professionali**, la fruizione dei contenuti obbligatori (40 crediti formativi) ha reso possibile il consolidamento del percorso ai ruoli professionali solo fino al 30.4.2017. Di conseguenza, dal 1 maggio.2017 ogni lavoratore che si trovi nell'ambito di un percorso professionale dovrà aver fruito di tutta la formazione prevista anche per il ruolo ricoperto per consolidare il relativo "step" professionale in corso. **Abbiamo sottolineato che, se non viene svolto il questionario di gradimento, il corso on line non risulta completato e, molto spesso, il lavoratore non se ne accorge e il corso rimane da completare;** per questo sarebbe utile una segnalazione che avvisi il collega del mancato completamento della formazione indispensabile al consolidamento dei ruoli professionali e, in ogni caso, sono necessarie maggiori informazioni e comunicazioni più chiare sul tema.

E' stato ribadito che la proposta ai clienti di prodotti "soggetti ad IVASS" deve essere fatta, **ESCLUSIVAMENTE**, da Gestori in possesso della necessaria abilitazione e che l'Azienda sta procedendo ad approntare corsi IVASS per aggiornamenti e abilitazioni "ex novo".

Rispetto alla formazione relativa alla Mifid II, di prossima applicazione, l'Azienda ha dichiarato che ad oggi non esistono ancora normative applicative; come Organizzazioni Sindacali riteniamo indispensabile garantire preventivamente, da parte aziendale, a tutte le lavoratrici e lavoratori che potranno essere coinvolti sul tema la necessaria informazione e formazione anche prevedendo specifici affiancamenti, a partire dalle figure professionali sulle quali ricadono le maggiori responsabilità e rischi.

**PATENTINO DA PROMOTORE FINANZIARIO (CONSULENTE FINANZIARIO ABILITATO ALL'OFFERTA FUORI SEDE):** in seguito a specifica richiesta delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda si è impegnata a fornire a breve il numero dei colleghi coinvolti nell'esame di abilitazione e quanti hanno superato l'esame.

**PRESSIONI COMMERCIALI, IL SINDACATO DENUNCIA:** abbiamo rappresentato all'Azienda una situazione che vede ancora diversi "Capi" ripetere ossessivamente messaggi logori e sfiancanti, incuranti del rispetto dell'altro, piuttosto che cercare di essere punto di riferimento motivante che garantisca, ad ogni collaboratore, supporto e sostegno reale; insomma, quei comportamenti che abbiamo denunciato e che continueremo senza indugio a denunciare che attuano nel peggior modo il modello di servizio aziendale, con una logica commerciale alienante (e a volte offensiva) che ci pare produca più danni che utilità all'Azienda. Si è colta l'occasione per ricordare l'ultima segnalazione anonima inoltrata a "IOSEGNALO" da parte delle RSA CARISBO di Parma dello scorso 14 giugno che

sarà trattata nel Comitato di Consultazione di Gruppo; abbiamo inoltre evidenziato, tra i vari aspetti, anche alcuni casi di incongruenza tra istruzioni normative di natura operativa e indicazioni di natura commerciale, l'eccessiva sollecitazione relativa alle lavorazioni delle "liste commerciali" e improprie richieste di dar corso a evidenti forzature nell'esitazione dei contatti effettuati.

A fronte della replica dell'Azienda - che ha fatto presente che serve una "forte programmazione" dell'attività commerciale ma nessuna "forzatura", che i supporti "ufficiali" già esistenti sono sufficienti e che nessuno è autorizzato ad utilizzarne altri e che, in sintesi, rispetto a eventuali comportamenti non conformi o eccessivi, ogni dipendente che li dovesse mettere in atto ne risponderà personalmente - **abbiamo ribattuto che, pur prendendo atto della manifestata buona volontà aziendale, il problema delle "pressioni commerciali" è ben lungi dall'essere risolto; vigileremo sul pieno rispetto degli accordi - di Gruppo e Nazionale - sulle "politiche commerciali" e continueremo a monitorare quotidianamente tutte le situazioni denunciando, senza esitazione, ogni comportamento scorretto per tutelare i nostri colleghi da ogni forma di impropria sollecitazione.**

**FILIALE NEW CONCEPT DI PIACENZA, GRAVI PROBLEMI LOGISTICI E AMBIENTALI:** a quasi un anno dall'apertura della nuova filiale New Concept di Piacenza permangono i problemi logistici e ambientali già più volte evidenziati con conseguenti disservizi e disagi per i colleghi coinvolti; c'è necessità di intervenire per garantire la prevenzione della salute e sicurezza di chi vi lavora a fronte delle problematiche emerse in tale ambito (gas radon, barriere architettoniche, dimensioni dei desktop dei pc...) denunciate e non ancora risolte ed i deficit organizzativi che non sono ancora stati affrontati dall'Azienda in modo soddisfacente. **In particolare si richiede il posizionamento dei rilevatori del gas radon in tutti gli ambienti frequentati dai lavoratori: il co-working, le due direzioni, il salone (prevedendone almeno due/tre considerandone le dimensioni) ed i salottini alta privacy.** Abbiamo inoltre chiesto di effettuare verifiche rispetto all'invito rivolto ai colleghi ad evidenziare esclusivamente i lati positivi del nuovo lay-out di filiale omettendo i (non pochi) limiti e i problemi, per non renderli pubblici.

**MANUTENZIONE DEGLI IMMOBILI e PROBLEMI MICROCLIMATICI, UN'ALTRA ESTATE DI SOFFERENZA:** abbiamo rappresentato che lo stato di manutenzione delle unità produttive, dal funzionamento degli impianti di climatizzazione/raffrescamento, alla pulizia dei filtri dei fancoil, alla tenuta a norma degli estintori, fino alla pulizia dei locali, lascia molto a desiderare e che, in ogni caso, negli ultimi mesi in molte delle filiali Carisbo e Isp di Parma si sono verificate situazioni di microclima non in linea con quanto previsto dalle normative sulla Salute e sicurezza. E' indispensabile che l'Azienda programmi la manutenzione degli impianti, nel territorio della nostra Area, in modo adeguato e sia in grado di garantire tempestività di intervento anche in caso di rotture o problemi non preventivabili, cosa che ad oggi, puntualmente, non avviene.

**PALAZZO SANVITALE NON E' PIU' CONSIDERATO STRATEGICO:** dopo che da tempo si rincorrono voci persistenti in merito al futuro di Palazzo Sanvitale, nel corso dell'incontro, l'Azienda ci ha informato ufficialmente che il "Palazzo" non è più ritenuto "strategico" da Intesa Sanpaolo e che sono in corso valutazioni per dislocare gli uffici, e pertanto spostare i colleghi, presso altri edifici siti sul territorio; al momento, non si conoscono nel dettaglio tempi e modalità del "moving".

**Abbiamo fatto presente che in ogni caso l'Azienda deve garantire la massima attenzione nella gestione del Palazzo e condizioni di lavoro adeguate ai colleghi che vi lavorano, da qui alle date che, nell'eventualità, verranno previste per i "traslochi", fatto non avvenuto negli ultimi tempi caratterizzati da ripetuti blocchi dell'impianto di condizionamento, allagamenti, assenza di corrente elettrica per non parlare di servizi igienici lasciati in condizioni indecenti e di filtri degli impianti di condizionamento talmente sporchi da far rabbrivire, con rischi per la salute. Abbiamo inoltre richiesto che, con congruo anticipo rispetto ai traslochi, venga data al Sindacato completa informativa sul piano di trasferimento e sulle caratteristiche delle nuove allocazioni e che le stesse siano adeguate e rispettose delle normative di legge, anche per quanto riguarda le verifiche preventive degli organismi competenti in relazione alle postazioni di lavoro individuate per il personale con problemi di salute.**

**PERCORSI PROFESSIONALI E VALUTAZIONE DEL PERSONALE, MANCANZA DI TRASPARENZA E LIBERO ARBITRIO AZIENDALE:** abbiamo fatto presente all'Azienda quanto la mancanza di trasparenza nella pesatura (e nell'attribuzione) dei Portafogli e nella definizione delle complessità delle Filiali condizioni in senso negativo gli accordi sottoscritti determinando un effetto fortemente demotivante, anche a prescindere dai risultati rivenienti dalla loro applicazione; ciò rende impossibile ogni verifica della situazione, tempo per tempo e, in particolar modo in occasione dei numerosi "spostamenti" rispetto ai quali nessuno, neppure gli Uffici del Personale preposti, fornisce spiegazioni misurabili e plausibili con l'effetto di determinare "ingiuste" (e ingiustificabili) interruzioni nei percorsi professionali

con danno rilevante per i colleghi. Infatti vi sono stati casi di colleghe e colleghi penalizzate/i a causa di trasferimenti effettuati con assegnazione di nuovi portafogli con peso inferiore a quello di provenienza, senza nessuna giustificazione apparente. L'Azienda, ammettendo di fatto l'esistenza del problema (al quale va posto rimedio) ha informato che sta lavorando ad uno "strumento predittivo", da poter utilizzare quanto prima, in modo da poter evitare "inconsapevoli e non volute" interruzioni dei percorsi in atto.

Per non parlare della Valutazione del Personale, Performer 2.0, rappresentazione del libero arbitrio aziendale per nulla trasparente e privo di elementi di riscontro oggettivo, che troppo spesso si rivela, anche qui ingiustamente, ulteriore fonte di frustrazione che si ripercuote negativamente sul clima lavorativo.

**BAROMETRO DI FILIALE... FACOLTATIVO E ANONIMO?:** sempre più frequenti sono i casi di "Capi" che sollecitano individualmente, e con una certa veemenza, i propri collaboratori che non hanno fatto il "Barometro di Filiale" a procedere in tal senso... magari facendo presente l'utilità di fornire un esito positivo.

**POSIZIONI CONTRIBUTIVE INPDAP (EX CPDEL):** abbiamo richiesto all'Azienda di accelerare la sistemazione dell'annosa questione dei "buchi contributivi" che riguarda colleghe e colleghi che hanno la previdenza INPDAP (EX CPDEL); attendiamo concreti riscontri da parte dell'Azienda.

**ORGANICI, PROCEDURE DI LAVORO, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO... PROBLEMI A NON FINIRE:** i lavoratori devono essere messi nella condizione di svolgere al meglio il loro lavoro, con un'attività di coordinamento che dovrebbe essere finalizzata all'effettiva qualità del servizio fornito alla clientela e non solo ai numeri delle rilevazioni statistiche. Invece, tra organici quantitativamente deficitari che comportano per i colleghi carichi di lavoro insostenibili (se non quotidiane missioni tra una filiale e l'altra che a volte si rivelano al limite dell'impossibile), procedura lente o non funzionanti che rallentano drammaticamente l'operatività e un'organizzazione del lavoro che palesa ampi margini di miglioramento, ogni giornata diventa una battaglia per la sopravvivenza; aumentano le difficoltà e il rischio di commettere errori; una situazione che abbiamo fatto presente per l'ennesima volta all'Azienda ribadendo che non accettiamo che aggravii di lavoro, con carichi di stress sempre maggiori e rischi operativi si scaricano sui colleghi che, con il loro impegno e competenza, fanno fronte tutti i giorni ad inaccettabili carenze aziendali.

In merito alle filiali "semplici" che concludono il servizio al pubblico alle ore 13:00, a precisa richiesta del Sindacato, l'Azienda ha risposto confermando che L'OPERATIVITA' DEVE TERMINARE TASSATIVAMENTE ALLE ORE 13 E CHE PERTANTO NEL CASO IN CUI VI SIA FORTE PRESENZA DI PUBBLICO NEI LOCALI DELLA BANCA IN PROSSIMITA' DI TALE ORARIO, OCCORRE CHE IL DIRETTORE DELLA FILIALE SI ATTIVI PER FAR CONCLUDERE IL SERVIZIO ENTRO LE ORE 13:00, PREVEDENDO UNA SUA PRESENZA DIRETTA IN ACCOGLIENZA DA ATTUARSI A PARTIRE DALLE ORE 12:45 E RELATIVA COMUNICAZIONE ALLA CLIENTELA; OVVIAMENTE TALI PRESCRIZIONI VALGONO ANCHE PER LE FILIALI "HUB" IN RELAZIONE AGLI ORARI DI APERTURA AL PUBBLICO DELLE STESSE, CHE NON DEVE ESSERE IN ALCUN MODO OLTREPASSATO.

**DISTACCATI DA ISP A CARISBO:** da gennaio scorso sono ancora tutti in attesa della comunicazione ufficiale o ufficiosa del distacco e alcuni di loro hanno il proprio distacco già scaduto e senza risposta.

**LAVORO STRAORDINARIO, SEMPRE AUTORIZZATO ... E NRI (da evitare con cura):** siamo di fronte ad un problema atavico che abbiamo rappresentato per l'ennesima volta all'Azienda, la quale ha ribadito i concetti già più volte espressi minimizzando, peraltro, la situazione. In ogni caso ricordiamo ai colleghi di attenersi scrupolosamente al rispetto delle norme, per evitare di incorrere in spiacevoli inconvenienti, in particolare:

- LA PRESENZA NEI LOCALI DELLA BANCA DOPO LA FINE DEL PROPRIO ORARIO DI LAVORO DEVE ESSERE RICHIESTA PREVENTIVAMENTE DAL PROPRIO RESPONSABILE (DOPO AVER SENTITO L'UFFICIO DEL PERSONALE) E SPECIFICAMENTE AUTORIZZATA; IN MANCANZA, COME RIBADISCE L'AZIENDA STESSA, NON E' CONSENTITO FERMARSI NEI LOCALI DELLA BANCA DOPO IL TERMINE DEL PROPRIO ORARIO DI LAVORO: **CHI SI FERMA NEI LOCALI DELLA BANCA SENZA AUTORIZZAZIONE E' SCOPERTO DAL PUNTO DI VISTA ASSICURATIVO E IN UNA SITUAZIONE DI FORTE RISCHIO ANCHE PER EVENTUALI SANZIONI DISCIPLINARI.**
- OCCORRE EVITARE L'UTILIZZO DELLA CAUSALE NRI IN QUANTO, CON TALE CAUSALE, SI DICHIARA DI ESSERSI FERMATI NEI LOCALI DELLA BANCA NON PER LAVORARE MA PER EFFETTUARE ATTIVITA' NON LAVORATIVE DI NATURA PERSONALE.