

Trimestrale luglio 2018 Area TNAA

Lo scorso 13 luglio abbiamo incontrato l'Azienda nella previsione del protocollo Relazioni Industriali firmato dalle parti lo scorso 24 febbraio 2014.

Al tavolo erano presenti, oltre alle consuete funzioni del personale, Alfonso Tentori Direttore Commerciale Area Retail per presentare i dati commerciali per tutti i territori della nostra Area così come previsto dal suddetto protocollo.

Dai dati esposti dal Direttore Commerciale, che sono aggiornati al 31 maggio 2018, emerge, in estrema sintesi, che (come sempre!!) la nostra Area performa leggermente al di sopra della Direzione Regionale: bene il MINT per tutti e tre territori commerciali, leggermente indietro la parte commissionale dell'area rispetto la D.R., leggero ritardo per le AFI dovuto in parte alle filiali imprese.

La questione posta immediatamente al Direttore riguarda le pressioni commerciali. Abbiamo domandato come mai se l'area va bene non vi sono attenuazioni nelle pressioni commerciali anzi!!! In questo ultimo periodo l'introduzione del nuovo progetto tutela ha determinato un nuovo incremento di pressioni commerciali e dei monitoraggi, l'invio di mail e le continue Lynch stanno, a nostro avviso, sfiorando l'intollerabile.

Abbiamo fatto ben presente alle funzioni Aziendali che le filiali non vivono di sola attività commerciale, le attività amministrative sono ancora molte e spesso noi tutti ci troviamo ad affrontare problematiche procedurali per specifiche attività di vendita o post vendita che non trovano adeguato supporto. Aggiungiamo le attività formative: sempre più importanti per la qualificazione del personale ma che presentano serie difficoltà nella fruizione (è difficile organizzare in filiale le così dette fasce protette è difficile organizzare la formazione da casa è difficile farla come andrebbe fatta "seriamente"). **Tutta la rete comprese le funzioni Area soffrono la mancata sostituzione dei colleghi andati in pensione od esodo, in alcune realtà le filiali che l'Azienda definisce con l'organico in linea sono in difficoltà, i colleghi sono stanchi e spesso demoralizzati.**

L'azienda per contro ha ribadito che NON ci sono carenze di organico e NON sarà necessario sostituire i colleghi usciti o che usciranno nel prossimo futuro. NOI CONTESTIAMO QUESTA POSIZIONE ED ABBIAMO CHIESTO ALL'AZIENDA DI DESTINARE ALLA NOSTRA AREA PARTE DELLE NUOVE ASSUNZIONI.

Abbiamo anche contestato la recente introduzione dei portafogli dinamici: a nostro avviso sono una manovra per ridurre il numero di portafogli PAR, per eliminare percorsi di carriera e per ridurre sistematicamente la necessità di risorse nelle filiali ed avvalorare la teoria che il personale delle filiali è più che sufficiente.

Sul tema Tentori ha spiegato che il portafoglio dinamico, gestito dal direttore (come se non avessero già abbastanza incombenze), contiene i clienti che frequentano poco la filiale in quanto utilizzatori della multicanalità, escono ed entrano nei portafogli PAR con meccanismi che sinceramente riteniamo poco chiari se ragioniamo in termini relazionali, di servizio e per obiettivi. Riteniamo che ogni gestore, per svolgere bene il proprio lavoro, debba avere un numero massimo di clienti (da quantificare per diversa complessità e territorio) e superato questo numero si debba procedere all'assegnazione di nuove risorse alle filiali, analogo ragionamento deve essere fatto per i colleghi di Area che dovrebbero avere limiti nel numero di attività svolgere.

Anche sul tema centralità Cliente abbiamo evidenziato le nostre perplessità, infatti l'Azienda ribadisce che il nuovo modello di servizio mette al centro la relazione con il cliente, dobbiamo incontrarlo, valutarlo, dobbiamo comprendere le sue esigenze e sporarle con le soluzioni proposte dalla banca. Se ciò fosse vero gli item rossi e verdi andrebbero in secondo piano e invece no!! **A nostro avviso le filiali non vengono pesate solo per le agende e per la qualità degli incontri ma soprattutto per i pezzi venduti e ciò in contrasto con la precedente affermazione.**

Concordiamo che l'introduzione del comparto assicurativo, offre nuove opportunità, questo però si aggiunge al resto degli obiettivi commerciali e da questo comunicato vogliamo ricordare all'azienda che i colleghi non sono a produttività INFINITA!!!!

Infine abbiamo evidenziato situazioni intollerabili pressioni commerciali in alcune filiali ed invitato l'azienda ad indagare e porre urgente rimedio, per contro invitiamo i colleghi a comunicarci ogni situazione che chieda un approfondimento ed eventualmente il nostro intervento. Ricordate che non vi lasceremo mai soli!!

Dati di Trimestrale

L'incontro è proseguito con l'esposizione dei dati della trimestrale così come previsto dai protocolli delle Relazioni Industriali. I dati esposti della trimestrale sono riferiti alla data del 31 maggio 2018.

Organici

in sintesi la situazione degli organici della nostra area.

Area Sindacale	Società	Sesso	A3L1 e 2	A3L3 e 4	QD1 e 2	QD3 e 4	Altri	Totale Generale
AS TRENTINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini	39	61	85	55	2	242
		Donne	45	84	38	8	0	175
	Totale		84	145	123	63	2	417

Situazione Ferie / ex festività

IL dato comunque buono non è molto significativo in quanto antecedente il periodo estivo.

Area Sindacale	Società	Sesso	Totale Organico	Residuo Ferie Non Godute	Media Ferie Non Godute	Residuo Ex-Festività	Media Ex-Festività	Residuo Totale
AS TRENTINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini	242	4.802,00	19,84	61,00	0,25	4.863,00
		Donne	175	3.353,50	19,16	48,50	0,28	3.402,00
		Totale	417	8.155,50	19,56	109,50	0,26	8.265,00

Straordinari

Ribadiamo ormai da troppo tempo che a nostro avviso la prestazione straordinaria non è correttamente rilevata (rif. carenza di organici). Esortiamo i colleghi che si fermano per servizio a non trasformare la maggiore prestazione in NRI e per l'ennesima volta vi affidiamo alcuni suggerimenti che riguardano le Aree Professionali, previsti dalle regole interne e contrattuali, ricordando anche ai Quadri Direttivi che la flessibilità non vuol dire lavorare 10 ore al giorno, QUINDI :

1. se si timbra in uscita si esce dalla banca sempre e senza ritardi;
2. se bisogna fermarsi in banca per motivi di servizio, si deve essere sempre autorizzati dal preposto o dalla funzione del Personale e la maggiore prestazione lavorativa va esposta (o banca ore o straordinario a seconda dei casi);
3. se ci si ferma in banca senza autorizzazione o dopo aver timbrato l'uscita si viola l'art. 38 CCNL, e si rischia su normativa INAIL e legge 81/08;

Area Sindacale	Società	Sesso	Totale Ore Straordinario	Numero Percettori	N. Dip. Area Professionale	Ore MEDIE nel Periodo
AS TRENINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini	45,25	3	102	0,44
		Donne	14,00	3	129	0,11
		Totale	59,25	6	231	0,26

Part-Time

Tutti le richieste di rinnovo del di part-time sono state accolte, permangono 10 domande in sospeso in parte appena presentate.

Ricordiamo che per le neo mamme il P/T può essere concesso con un minimo di 24 e fino ad un massimo di 36 mesi mentre per gli altri casi di norma si concede o si rinnova con scadenza 12 mesi.

		Tipo Part Time	ORIZZONTALE	VERTICALE	MISTO	Totale Generale	
Area Sindacale	Società	Sesso					
AS TRENINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini		2	2	0	4
		Donne		21	3	45	69
		Totale		23	5	45	73

Trasferimenti

Esistono ancora alcune richieste di mobilità interna rimaste inevase e a tal proposito riteniamo ancora una volta sia giunto il tempo per uno sforzo maggiore da parte aziendale per accogliere richieste ormai giacenti da troppo tempo basti vedere il numero di trasferimenti accolti per domanda!!!

Area Sindacale	Società	Sesso	N. Trasferimenti	N. Cambi per accoglimento Domanda	% Accoglimenti Domanda / Trasferimenti
AS TRENINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini	17	1	5,88%
		Donne	10	0	0,00%
		Totale	27	1	3,70%

FORMAZIONE

Abbiamo stigmatizzato le mail pervenute ai colleghi per ricordare riguardo la fruizione con scadenza dei corsi obbligatori e non. Vi è la necessità di maggiore attenzione e risorse per organizzare il tempo protetto necessario alla fruizione formazione e all'aggiornamento dei colleghi sia in filiale che da casa.

Recentemente i possessori di Iphone hanno ricevuto mail indicante i costi sostenuti dall'Azienda per l'utilizzo dello smartphone e crediamo che questa comunicazione sia una vera caduta di stile che ovviamente abbiamo fortemente evidenziato!!!

Area Sindacale	Società	Sesso	Tipologia Canale							N. GG Dipendenti PART-TIME	% GG PART-TIME su TOTALE
			AULA	FAD ONLINE	FAD OFFLINE	CORSI ESTERNI	STAGE	TOTALE			
AS TRENINO ALTO ADIGE	INTESA SANPAOLO	Uomini	86,54	903,53	0,00	24,13	12,60	1.026,83	6,15	0,60%	
		Donne	27,17	654,40	0,00	0,95	22,00	704,50	290,42	41,22%	
		Totale	113,71	1.557,93	0,00	25,08	34,60	1.731,33	296,57	17,13%	

Sicurezza

Abbiamo preso buona visione dell'assoluta assenza di rapine nelle nostre filiali, il dato riguarda il periodo fino al 31 maggio perché come ben sappiamo gli atti criminosi hanno coinvolto di recente due nostre filiali. Raccomandiamo come sempre l'assoluta attenzione alle norme di sicurezza quale base indispensabile per una corretta prevenzione.

ACCORDI SECONDO LIVELLO 7 OTTOBRE 2015

Di seguito riportiamo una breve panoramica relativa agli accordi sottoscritti lo scorso 7 ottobre, alcuni dei dati esposti, non essendoci lo spaccato per area, si riferiscono all'intera Regione.

PVR

Esponiamo in sintesi il materiale aziendale presentato nella trimestrale.

Ciò che ci preme sottolineare, da questo comunicato, è la necessità, già più volte palesata ai colleghi, di intervenire per alcune professionalità della Rete e dell'Area che a nostro avviso sono premiati poco rispetto alla loro responsabilità lavorativa; si cita a mero titolo di esempio i colleghi delle Filiali Imprese e in generale gestori PAR con prevalenza nel portafoglio di clientela particolarmente complessa e gli specialisti di Area. **Sul tema qualcosa è stato già fatto ma a nostro avviso non in linea con gli utili del Gruppo e pertanto ci manterremo fortemente impegnati sul tema.**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia (- 25%)	II fascia (- 40%)	

Banca dei Territori - Rete con scorecard

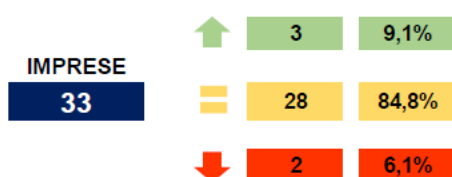
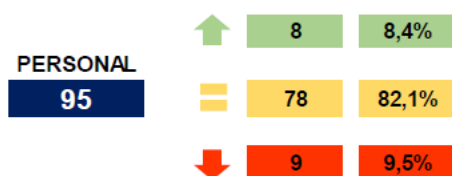
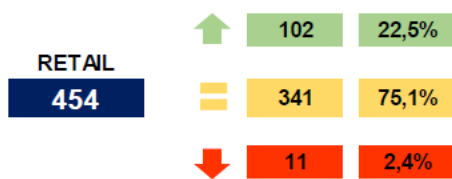
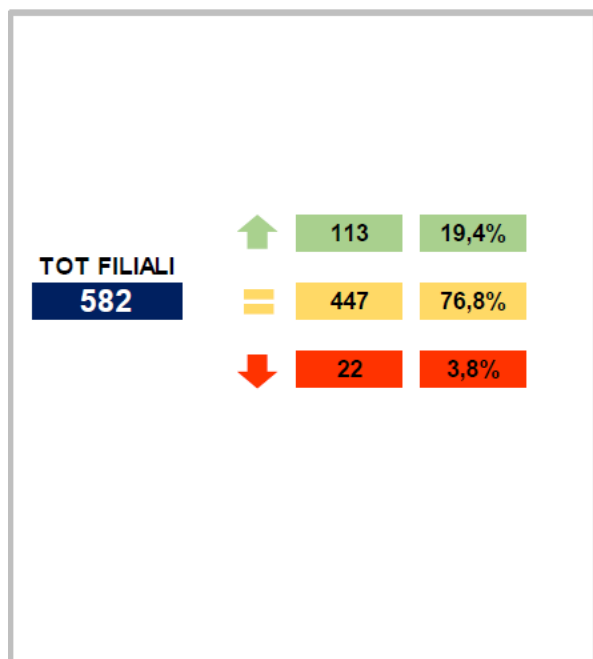
Direttore Area Imprese	5	-	-	5
Direttore Area Personal	11	1	-	12
Direttore Area Retail	29	5	-	34
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	21	3	-	24
Dir. Filiale complessità 4	33	8	-	41
Dir. Filiale complessità 3	52	13	-	65
Dir. Filiale complessità 2	133	21	1	155
Dir. Filiale complessità 1	268	23	3	294
Coordinatore Imprese	38	10	3	51
Coordinatore Commerciale	63	5	-	68
Gestore Imprese	363	53	7	423
Gestore Privati e Aziende Retail	2.240	206	4	2.450
Specialista Estero	86	3	-	89
Addetto Imprese	462	30	1	493
Gestore Base	822	99	2	923
Ausiliario	19	2	-	21
Totale premiati	6.096	796	64	6.956

BdT - Rete senza scorecard	75	19	3	97
Staff Direzione Regionale	484	81	15	580
Banca Prossima	21	1	3	25
div. Corporate	62	15	1	78
Staff Risk e Crediti	53	17	4	74
Staff di Governo	746	181	17	944

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivanti specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	10			10
---	----	--	--	----

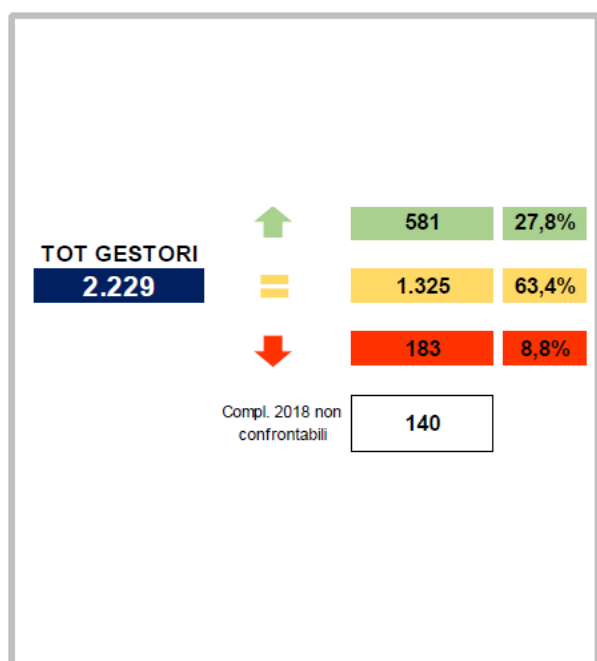
COMPLESSITA' FILIALI

Riguardo la complessità delle filiali evidenziamo il dato regionale complessivo dei 3 territori commerciali con il confronto tra 2017 e 2018 (da dato sono escluse le ex venete – se qualcuno necessità di approfondimenti ci contatti per eventuali integrazioni)



Complessità Portafogli

In tema della complessità dei portafogli, il dato che esponiamo, estrapolato dal materiale presentato dall'azienda riguarda la platea gestori a gennaio 2018.



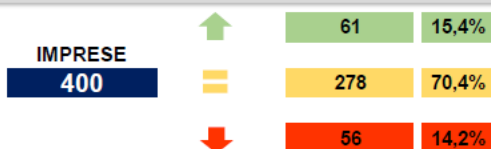
Compl. 2018 non confrontabili

132



Compl. 2018 non confrontabili

3



Compl. 2018 non confrontabili

5

Ricordiamo ai colleghi che il consolidamento dei ruoli necessita del completamento della fruizione dei corsi obbligatori, nel caso di dubbio vi invitiamo per eventuali verifiche a rivolgervi ai colleghi del Personale di Area.

NOTE

Per i livelli di complessità annuali validi dal 1° gennaio 2018, dal 23 aprile:

- è disponibile nell'Area «*Employee Self-Service – Riepilogo*» la funzionalità target di visualizzazione del livello di complessità delle Figure Professionali normate dagli Accordi.
- viene proposto al collega, in fase di accesso a SAP-HR, un pop-up di comunicazione della complessità attribuita per il 2018

E' inoltre pubblicato, nella sezione Intranet Contratto di Secondo Livello/Accordo Ruoli, l'elenco delle Filiali con il relativo livello di complessità aggiornato.

Progetto TUTELA e specialisti d'AREA

La Banca comunica che nella nostra Area sono stati attivati tre specialisti Tutela (1 per territorio commerciale retail) il loro compito è quello di supportare le filiali nella nuova sfida Aziendale nel campo assicurativo ramo danni.

Auguriamo loro buon lavoro nella speranza che il nuovo contratto di secondo livello definisca un percorso professionale anche per loro e con loro per tutti gli specialisti d'Area.

Per quanto ovvio sarà nostra cura tenervi aggiornati su tutti i temi esposti.
Cordiali saluti.

Coordinatori territoriali FABI e FISAC
INTESA SANPAOLO
Trentino Alto Adige