



CAOS, MIGRAZIONE, RAPINE E ALTRO: UN COCKTAIL ESPLOSIVO PER L'AREA TORINO

Rapine a getto continuo, migrazione finita e riuscita solo sulla carta, caos organizzativo, ticket poco spendibili, valutazioni e sistema incentivante oltre il limite del ridicolo.

A oltre da un anno dalla fusione fra Intesa e San Paolo dobbiamo confermare le prime impressioni. L'azienda è disponibile a sottoscrivere accordi complessivamente positivi, ma quando si tratta di applicarli **il marasma organizzativo e gestionale è in ascesa esponenziale, l'attenzione e il rispetto per i colleghi in crollo verticale**. Come colleghi e come sindacalisti dobbiamo fare un bilancio sintetico della situazione: **BASTA, NON NE POSSIAMO PIU!!!**

MIGRAZIONE

Doveva essere una passeggiata e invece si sta rivelando una maratona, fra l'altro tutt'ora in corso. Dal punto di vista organizzativo la formazione è stata carente e il personale a supporto assolutamente insufficiente. Dal punto di vista tecnico la portafogliazione dei clienti è saltata, sono stati persi e fortunatamente ritrovati bonifici e altro, ancora adesso alcune operazioni sui titoli non si possono eseguire. Insomma, la macchina da guerra organizzativa di Intesa San Paolo non è apparsa proprio insuperabile.

Per cui, **solo grazie all'impegno (molto superiore al previsto) dei colleghi si è riusciti ad andare avanti a gestire la clientela in qualche modo**. Abbiamo chiesto e ottenuto un maggiore aiuto (rispetto ai programmi) da parte dei colleghi delle filiali ex San Paolo e questo, insieme all'impegno straordinario dei colleghi delle filiali ex Intesa, sta aiutando a portare a buon fine l'operazione.

Ne facciamo tesoro le Aree che seguiranno.

CAOS

Qualche tempo fa è uscita una circolare che imponeva ai dipendenti di timbrare per tutte le uscite dal luogo di lavoro (entrata e uscita, pausa pranzo ecc.). In alcune filiali ex San Paolo qualche direttore più realista del re ha fatto eseguire. La conseguenza è stata la confusione più assoluta. Il sistema per la rilevazione delle presenze non era compatibile. E' stato modificato il contenuto della circolare? No! L'azienda non sbaglia mai per definizione! Quindi nelle filiali ex San Paolo nessuno timbra, ma la circolare è operativa (come?).

Nel penultimo incontro azienda / sindacati è stata annunciata l'unificazione delle regole per la "malattia" fra ex Intesa e ex San Paolo: dopo un giorno si deve portare il certificato medico (in ex San Paolo si portava dopo il terzo giorno). E gli apprendisti che dovrebbero (usiamo il condizionale perché anche qui ne succedono di tutte) portarlo da subito? Poco importa, tanto l'Area non ha preso posizioni ufficiali ed anzi non c'è nemmeno la circolare aziendale. La notizia è giunta ai colleghi tramite volantino sindacale. Quindi, tenendo conto che i volantini non possono sostituire le circolari

aziendali, ad oggi i colleghi ex Intesa portano il certificato dopo un giorno, quelli ex San Paolo dopo tre e gli apprendisti in teoria subito ma di fatto a piacere.

E che dire delle richieste di part time smarrite, dei permessi per visita medica legati a gravi malattie che sono previsti ma non si riescono a caricare, delle indennità di cassa che non si riescono a segnalare o che non arrivano, delle buste sbagliate, dei ticket che non si riescono a spendere ma possiamo noi durante il tempo libero attivare le convenzioni, ecc., ecc., ecc.?

Purtroppo non sono temi strettamente sindacali, perché il buon senso e un minimo di efficienza organizzativa non si possono negoziare. **Però vogliamo ugualmente denunciare pesantemente questa situazione, perché incide molto negativamente sulla qualità e sulla serenità della nostra attività lavorativa.**

In queste condizioni, le schede di valutazione e auto valutazione sulla qualità del lavoro svolto non dovrebbero certo farle ai colleghi che in questa fase “sopravvivono” nelle filiali!

VALUTAZIONI

Le Organizzazioni sindacali non hanno firmato l'accordo per il sistema incentivante. Ora che ne vediamo praticamente l'applicazione le ragioni di questa scelta diventano più che evidenti per tutti. L'erogazione degli importi è strettamente legata a un sistema di valutazione, che si basa su una sorta di espressione simile a quelle che facevamo alle superiori, dove l'azienda decide il valore dell'incognita x (il risultato), muove i numerini dall'altra parte dell'uguale a piacere e come per incanto l'operazione riesce. Il tutto viene condito con la “sceneggiata” dell'auto valutazione.

Stiamo vedendo ad esempio alcuni casi di colleghi che lavorano in filiali che non hanno raggiunto i risultati. Siccome la percentuale di raggiungimento incide pesantemente sul risultato, per non avere voti sintetici finali eccessivamente bassi, a questi colleghi vengono alzate le valutazioni.

Ci sono poi situazioni in cui il lavoratore si dà giudizi alti. Gli verranno abbassati dicendo che è stato provocatorio.

Inoltre la maggior parte dei “voti” sono 2,99 3,99 4,99 (guarda caso al 3, 4, 5, scattano fattispecie di premi più alti), con il paradosso che nelle filiali con i risultati peggiori le valutazioni sono più alte (perché tanto non costa nulla), mentre in quelle che hanno raggiunto i risultati sono molto più basse (se no bisogna pagare troppo!).

Insomma il sistema valutativo, che già di per sé è privo di oggettività e controllo (e quindi fortemente criticabile e criticato) nella fattispecie è stato gestito come uno strumento del tutto arbitrario e completamente privo anche di una semplice parvenza di collegamento agli effettivi comportamenti professionali dei colleghi.

Data questa situazione utilizziamo il meccanismo del ricorso, soprattutto nei casi di accanimento da parte del responsabile che da la valutazione (ricordiamo che ci sono 15 giorni di tempo a partire da quando viene consegnata la “qualifica”) e organizziamoci per le auto valutazioni del prossimo anno: tutti 7 per tutti!

Non accettare un sistema incentivante discrezionale aziendale non è possibile, ma almeno evitare di farsi prendere in giro si può.

Nel frattempo, come Organizzazioni sindacali, dobbiamo concentrarci sul salario contrattato e quindi per un'armonizzazione che armonizzi verso l'alto e per un premio di produttività che tenga conto (questo sì) dei risultati raggiunti!

RAPINE

Negli ultimi tempi il numero di rapine avvenute nelle filiali Intesa San Paolo è veramente preoccupante. I colleghi di tutte le filiali rapinate (la 41, la 34, la 21 di Torino, Burolo e Villastellone per citare solo gli ultimi casi) o quelli in cui la rapina è stata tentata (la 70 di Torino) ci hanno giustamente sollecitato a intervenire.

Noi abbiamo chiesto un intervento puntuale di revisione del profilo di rischio dei punti operativi più colpiti e abbiamo per ora ottenuto tre guardie ulteriori per le situazioni più a rischio. Abbiamo chiesto la presenza di una guardia fissa per un certo periodo in tutte le filiali rapinate (alla 21, pare solo per un disguido, la guardia è stata assegnata in ritardo rispetto alle consuetudini post rapina).

Sulla questione sicurezza continueremo ad essere vigili, puntuali e inflessibili nelle nostre richieste, perché **su tutto si può discutere, ma non sull'incolumità fisica dei colleghi!** Qualora mancasse un adeguato impegno da parte dell'azienda su questa problematica, attiveremo tutte le iniziative necessarie per raggiungere gli obiettivi.

Nel frattempo esortiamo i colleghi a continuare a segnalarci le problematiche e le situazioni critiche legate alla sicurezza.

ORGANICI

Entro la fine del mese attendiamo **una risposta dell'azienda sulla nostra richiesta di nuove assunzioni per sopperire alle difficoltà legate all'uscita dei colleghi che andranno in "esodo" a luglio e alla "migrazione esterna"** (vi ricordiamo che nei prossimi giorni e fino al mese di luglio molti nostri colleghi andranno a dare un aiuto nelle altre aree).

In caso di risposte negative o parziali dovremo attivare tutte le iniziative utili al raggiungimento dei nostri obiettivi.

Vi terremo informati come al solito.

Torino 15 maggio 2008

**DIRCREDITO - FABI - FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA
AREA TORINO E PROVINCIA**