



INCONTRO TRIMESTRALE AREA PIEMONTE SUD

IN ATTESA DI UN FUTURO MIGLIORE ... MA QUANDO VERRA'?

In data 14 dicembre 2015 si è svolto l'Incontro Trimestrale dell'Area Piemonte Sud alla presenza di tutte le OO.SS., del nuovo Responsabile del Personale della Direzione Regionale Piemonte-Valle d'Aosta-Liguria, Roberto Oberti, dei Referenti per le Relazioni Industriali, Vozza e Falco, degli Specialisti del Personale di Direzione Regionale, Dellavalle (Area Retail e Personal) e Bravetti (Area Imprese), e del territorio, Leveratto.

Le OO.SS. hanno evidenziato le criticità riscontrate nel nostro territorio con particolare evidenza per:

- **Organici insufficienti** e preoccupazioni per le ricadute sui colleghi della revisione in corso sui portafogli, soprattutto per i passaggi di clienti da retail a personal e imprese;
- **Rispetto degli orari di lavoro**, con particolare attenzione alla famigerata causale NRI, che, oltre a configurare lavoro non retribuito, deve essere considerata prova lampante della carenza di personale, ma anche con la richiesta di evitare riunioni, lynch, eventi e similari nell'intervallo di pranzo o in orari non lavorativi;
- **Formazione non sufficiente**, in particolare per i personal che si trovano a fronteggiare operazioni di concessione fidi, prestiti e mutui senza aver le competenze necessarie, ma anche per le modalità di fruizione dei corsi on line, spesso completati nella propria postazione di lavoro tra un cliente e l'altro;
- **Pressioni commerciali** non in linea con gli accordi firmati dalle OO.SS. e dall'Azienda in data 7 ottobre;
- **Concessioni Part-Time/Trasferimenti fuori Area.**

E' stata inoltre segnalata la necessità di interventi tecnici sugli immobili, in particolar modo sugli impianti di climatizzazione. Seguirà la comunicazione dettagliata al competente ufficio responsabile della manutenzione.

Le funzioni aziendali hanno rassegnato i seguenti dati sul personale dell'Area Piemonte Sud:

Area Retail: 58 Direttori, 14 Coordinatori, 269 Gestori Par, 161 Assistenti alla clientela

Area Personal: 20 Direttori, 138 Gestori Par

Area Imprese: 5 Direttori, 5 Coordinatori, 44 Gestori Imprese, 42 Addetti Imprese, 15 Specialisti Estero.

Per l'offerta fuori sede sono abilitati 49 Gestori Personal e 45 Direttori.

Sul primo punto delle richieste sindacali, il Responsabile del Personale ha dichiarato di non vedere in generale carenze di personale, quanto piuttosto una distribuzione non omogenea e ottimale delle risorse. Ha sottolineato che una serie di attività della banca, quali il posizionamento delle tarm, la dematerializzazione e la multicanalità, sono destinate a sottrarre tempo alle incombenze materiali per liberare spazi alle attività commerciali, che devono però essere sempre improntate all'eticità.

Ha anche evidenziato che l'ottimizzazione in corso dei portafogli avrà ricadute modeste, "chirurgiche" le ha definite, sul personale, in quanto il passaggio di clienti andrà nella maggior parte dei casi a completare portafogli già esistenti.

Sul secondo punto si è dichiarato disponibile a sensibilizzare tutto il personale sulla necessità di fermarsi in filiale solo se autorizzato, ricordando a tutti le responsabilità e le ricadute della mancata applicazione della policy aziendale. Ha inoltre ribadito il divieto di fermarsi nei locali aziendali successivamente alla relativa timbratura in uscita, fatto assolutamente condiviso anche dal tavolo sindacale.

Anche per eventi, lynch, riunioni devono essere rispettati gli orari e le pause dei colleghi e riconosciuto lo straordinario se preventivamente richiesto e autorizzato.

Sempre in materia di orari, a precisa domanda, le Funzioni Aziendali hanno risposto che le casse devono chiudere all'ora prevista e che è necessaria l'organizzazione dei flussi di clientela per evitare il protrarsi di operazioni oltre l'orario definito nelle singole filiali.

E' stato anche assicurato per il 2016 un piano di formazione con particolare attenzione a prestiti e mutui.

Sul tema delle pressioni commerciali, peraltro evidenziate fornendo moduli vari provenienti dalle filiali, l'Azienda ha concordato che occorre rispettare l'accordo firmato in data 7 ottobre.

La compilazione di moduli deve essere vista esclusivamente come uno strumento di indirizzo e mai di minaccia e non deve assolutamente essere lesiva della personalità e della professionalità dei colleghi.

L'accordo stabilisce i principi cui devono attenersi coloro che ricoprono posizioni di responsabilità e in particolare il rispetto delle norme deontologiche, dell'etica professionale, della dignità delle Persone, della fiducia reciproca, nonché gli strumenti di reportistica, evitando inutili ripetizioni.

Ogni comportamento contrario a quanto sottoscritto deve essere segnalato.

Altre notizie in pillole:

Il 18 gennaio sarà la data di partenza dei nuovi portafogli. I Direttori hanno ricevuto in questi giorni informativa in merito.

Per i percorsi professionali, come da accordo 7 ottobre, la "foto" è stata fatta con riferimento ai mesi di giugno, luglio e agosto e rimarrà valida per tutto il 2016.

Da gennaio 2016 parte il monitoraggio mese per mese, la cui media annuale sarà la base di calcolo per il 2017.

Per i portafogli nuovi la base di calcolo sono i primi tre mesi dalla costituzione del portafoglio.

Le complessità delle filiali sono state comunicate in data 16 dicembre, per quelle dei portafogli si presuppone entro gennaio 2016.

Per l'evoluzione di Banca Estesa, c'è la ricerca di massimizzare l'aspetto degli orari. Le riflessioni sono aperte a livello locale, ma al momento non ci sono novità rispetto agli orari attuali.

Contrariamente a quanto annunciato, la Filiale di Alessandria zona Cristo non sarà solo consulenziale ma osserverà la chiusura di cassa alle h. 13

Non è prevista la riedizione della vecchia "volante". Ogni Capo Area deve trovare la soluzione migliore nell'ambito delle filiali di sua competenza.

Le OO.SS. hanno apprezzato le parole franche del Responsabile del Personale, che ha condiviso la necessità di comportamenti etici e responsabili, tenendo anche conto del periodo che le banche stanno vivendo.

Non ci ha assolutamente trovato d'accordo sulla situazione degli organici, dove abbiamo fortemente ribadito le gravi criticità che non ci appaiono sanabili con interventi sulle procedure ma solo con inserimento di nuova forza lavoro.

Abbiamo ancora ribadito l'importanza di soddisfare le richieste di part time delle colleghe, in particolar modo delle neo mamme. La percentuale attuale di concessioni al 17,2% è sicuramente un buon dato, ma non bisogna dimenticare le richieste ancora da soddisfare.

A tal proposito ribadiamo che la richiesta di part time deve essere inserita in piena autonomia dal dipendente on line e non è necessario il preventivo vaglio del Direttore, ma solo una comunicazione, a puro titolo di correttezza nei rapporti.

Chiediamo ai colleghi di segnalarci eventuali richieste fatte dal personale di trasferimento fuori Area.

Sulla formazione riteniamo che sia necessario fare i corsi on line in ambiente "protetto", non a contatto con la clientela, e che ai corsi in aula debba seguire l'affiancamento in filiale a un collega esperto.

Riteniamo che il clima aziendale, esasperato dal raggiungimento di budget impossibili, possa migliorare solo se si rispettano gli orari di lavoro e la professionalità e dignità dei lavoratori.

Alessandria, Asti, Cuneo, 22 dicembre 2015

**FABI- FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN
INTESASANPAOLO AREA PIEMONTE SUD**