



Coordinatori Area Sardegna

TRIMESTRALE AREA SARDEGNA 9 LUGLIO 2019

Martedì 9 Luglio 2019 si è svolta a Cagliari la trimestrale di area Sardegna, alla presenza di Enzo Voza per le Relazioni Industriali di Gruppo, Giorgio Sartori e Marica Di Marzo per le relazioni industriali di direzione regionale, Giovanni Fois, quale responsabile del coordinamento territoriale per il personale dell'area e Geert Steinmetz per il Polo Immobiliare.

La trimestrale si è aperta con l'illustrazione da parte della direzione regionale dei dati relativi ad organici, formazione, orari di lavoro, distribuzione territoriale, sicurezza, ruoli e figure professionali, complessità. Inoltre, sono state presentate le slides sui dati di andamento anno 2018 relativamente al Sistema di Valutazione delle Prestazioni, Premio Variabile di Risultato e Sistema Eccellenza Tutela.

Abbiamo aperto gli interventi delle OOSS con la lettura di mail e note che evidenziavano il perdurare delle **indebite pressioni commerciali** da parte di diversi capi area.

Abbiamo sottolineato come tali pressioni, sempre più insostenibili nonostante le ripetute segnalazioni da parte nostra, stiano accentuando l'ormai cronico stato di malessere di tutti i lavoratori dell'area, già fortemente minato dal perdurare della **carenza di personale fin troppe volte denunciata dalle stesse OOSS**, comprovata nella stessa giornata della trimestrale dall'impossibilità ad aprire la filiale di Cagliari di via Bacareda per l'assenza di alcuni colleghi.

Inoltre, abbiamo ancora una volta denunciato la **non volontà** da parte dell'azienda di **potenziamento della FOL**: per quanto ci sia stato comunicato che, forse, a breve, verrà incrementato l'organico con l'assunzione di una lavoratrice, questo luogo di lavoro è ancora ben lontano dal raggiungere un adeguato standard di organici, tale da consentire una turnazione efficace e non penalizzante per i lavoratori e le lavoratrici. Riteniamo che questa mancata volontà sia un segnale chiaro di **insufficiente attenzione del Gruppo Intesa Sanpaolo al nostro territorio**, sul quale non sembra ci sia l'intenzione di investire con nuova occupazione come dichiarato negli accordi sottoscritti.

Le relazioni industriali di direzione regionale hanno dichiarato che l'organico attuale è sufficiente per l'operatività in essere della rete: la recente redistribuzione dei portafogli small business ancora in via di efficientamento nelle filiali retail, a loro parere, conferma un organico **"quasi in esubero"**, che ha consentito la deroga rispetto a quanto stabilito dal nuovo modello.

Come OOSS abbiamo evidenziato che è difficile comprendere come si possa attuare un modello consulenziale con portafogli esorbitanti, non derogare rispetto al modello rendeva il lavoro del gestore ben diverso dalla consulenza, ma riconduceva ad un modello che è quello del piazzista, ribadendo che il nostro territorio resta fortemente penalizzato rispetto alle risorse vista anche l'assenza delle ex banche venete di cui invece la maggior parte dei territori hanno beneficiato.

L'azienda al momento non intende dar corso a nuove assunzioni e attende la conclusione del piano industriale per attuare quanto stabilito dagli accordi sulla nuova occupazione; nel mentre, procede invece con i colloqui per le **assunzioni con il "contratto ibrido"** e si stupisce che non vi siano candidature dei sardi, fatto che quasi smentisce la fame di occupazione nel nostro territorio più volte denunciata da parte del OOSS nei vari tavoli. Vi esoneriamo dalle nostre valutazioni rispetto al fatto che si possa definire buona occupazione quella creata dal "contratto ibrido" che l'azienda stessa chiama **"minotauro"** che evidenzia la mostruosità dello stesso.

In attesa che si concluda il piano industriale si procederà con qualche accorpamento che pare possa liberare delle risorse utili per sopperire alla carenza di organico in alcune aree. Ad oggi è ufficiale **l'accorpamento delle filiali di Olbia**, e vi rinviamo al documento delle RSA che illustra quanto sta accadendo. Riteniamo comunque improbabile che gli accorpamenti possano liberare un numero di risorse tali da sopperire alla cronica mancanza di organici, perché negli accorpamenti i clienti si sommano e non si **sovrappongono** come "matrioske". Se il modello resta quello auspicato, di consulenza, le risorse liberate sono quelle del direttore e di parte dei coordinatori. Creare un'unica filiale accorpendone tre presuppone anche un aumento degli stessi coordinatori.

C'è stata un'interlocuzione serrata con il referente del servizio immobiliare, rispetto a impianti di condizionamento mal funzionanti in alcune filiali e si è approfondito il problema sicurezza della filiale di **Quartu via Danimarca**, sul quale la stessa azienda ha dichiarato massima attenzione. Abbiamo chiesto con forza maggiori stanziamenti per garantire, sempre e in tutti i luoghi di lavoro, adeguati livelli riguardo ai temi di Salute e Sicurezza, con particolare riferimento al comfort climatico ed al più efficace presidio del deterioramento degli edifici.

Sempre relativamente alla sicurezza abbiamo chiesto che la stessa azienda si faccia ancora una volta carico, con comunicazioni ufficiali ed efficaci, di richiamare tutto il personale al **divieto di lavorazione dei bancomat nella pausa pranzo**, trovando anche strumenti che impediscano materialmente tali pratiche. Deve essere chiaro a tutti che i rischi insiti in questa prassi espongono a possibili conseguenze che potrebbero penalizzare gli stessi colleghi.

Si è discusso della fruizione della formazione e di quanto sia importante che tutti i colleghi siano messi nelle condizioni di fruirne nel modo più proficuo, con l'utilizzo dello smart learning ma anche di postazioni dedicate in filiale o delle postazioni hub di prossima realizzazione in due filiali di Selargius e Quartu. In entrambi i casi, vanno garantiti elevati livelli di efficienza ergonomica.

Si è evidenziato infine come si stia registrando un particolare aumento delle contestazioni disciplinari e di come da fatto accertato che fa scattare la contestazione, ci si ritrovi con lettere contenenti non solo gli stessi fatti accertati, ma si contestino anche altre problematiche spesso originate da indizi e congetture tutte da verificare, che vista la loro natura incongrua si fa fatica a smontare.

Le OOSS ribadiscono con forza che tutto quanto sopra esposto rende sempre più pesante il clima aziendale che le lavoratrici ed i lavoratori stanno vivendo. Il periodo estivo, tra aumento dell'operatività per le filiali in zone turistiche e la concomitanza delle ferie, amplifica questo disagio, che riteniamo sia riconducibile all'argomento principio di tutti i tavoli fino ad ora da noi partecipati.

È assolutamente necessario che nella nostra isola si proceda all'assunzione di nuovo personale, in linea con quanto sottoscritto negli accordi nazionali in favore delle regioni del Mezzogiorno, sia per sopperire alla mancanza di organico della rete ma anche e soprattutto per far sì che l'azienda dimostri, come più volte affermato, che la FOL è una realtà da sviluppare.

Come OOSS attendiamo gli sviluppi della contrattazione sul CCNL per attivarci ad avviare una vertenza che solleciti l'azienda ad impegnarsi da subito a percorrere la strada per **creare buona e nuova occupazione**.

Pertanto, nelle prossime assemblee che verranno convocate, anche per aggiornarvi sugli sviluppi della trattativa su CCNL, **vi chiederemo mandato per riavviare il percorso vertenziale**.

Cagliari, 15 luglio 2019