



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCHE
ITALIA



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI INTESA SANPAOLO AREA SARDEGNA

Si è svolta giovedì 26 novembre la trimestrale dell'Area Sardegna : la prima per il nuovo Responsabile dell'Organizzazione e delle Risorse Umane Dr. Giorgio Sartori.

Per quel che riguarda Banca dei Territori, vi è stata l'iniziale illustrazione dei dati previsti dal protocollo e di quelli relativi alla sicurezza. Relativamente a questo punto ci è stata rassegnata una situazione che vede, rispetto agli anni precedenti, una netta diminuzione sia dei tentativi che delle rapine consumate.

Il Responsabile delle Risorse Umane ci ha poi informato che, nell'ambito della macroregione, ci saranno spostamenti di clienti dal settore retail: circa 10.000 verso il mondo imprese e altrettanti verso quello personal. Da questo processo non deriveranno molti spostamenti di personale, perché, a detta dell'azienda, si tratterebbe di clienti con basso peso che, nella maggioranza dei casi, andranno a saturare portafogli non ancora completi.

Sul tema della composizione e del peso dei portafogli, divenuto ancora più delicato dopo la firma dell'accordo sui nuovi percorsi e ruoli professionali, abbiamo chiesto all'azienda di fare molta chiarezza, ribadendo, a beneficio dei colleghi, che la classificazione valida dal 19/01/2015 al 31/12/2016 sia fatta rispettando quanto previsto.

Riguardo alle pressioni commerciali abbiamo ancora una volta segnalato la gravità del fenomeno e abbiamo ribadito la necessità di dare seguito e contenuti all'intesa recentemente sottoscritta: continuano, infatti, i comportamenti non conformi in materia di richieste di reportistica, diffusione di classifiche e riunioni Lync spesso in prossimità della conclusione dell'orario di lavoro.

A tal proposito ci pare opportuno ribadire che i trasferimenti di personale, spesso utilizzati impropriamente come minaccia in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non competono ai Capi Area ma esclusivamente agli Uffici del Personale: così come sarà opportuno segnalare ogni sovrapposizione tra il ruolo del Direttore di Filiale e le improprie ingerenze dei medesimi capi area.

D'altra parte questa fondamentale differenza di ruoli e competenze era stata ribadita, anche da parte aziendale, già nella precedente trimestrale.

Il Responsabile del Personale ha infine riferito di una riunione dei Direttori alla presenza di Patrizia Ordasso, Responsabile delle Relazioni Industriali di Capogruppo, per chiarire il punto sulle politiche commerciali alla luce dell'accordo.

Anche questa volta abbiamo dovuto contestare all'azienda il perdurare della odiosa pratica dell'utilizzo del giustificativo NRI, per i colleghi che si fermano oltre l'orario di lavoro. E' un fenomeno che nemmeno l'azienda nega,

ammettendone l'esistenza, e sul quale abbiamo richiesto un intervento risolutivo. Ricordiamo comunque alle lavoratrici e ai lavoratori che non è loro compito farsi carico delle inefficienze organizzative e delle carenze di personale. Laddove si crei effettiva e straordinaria esigenza il lavoro oltre l'orario va autorizzato e pagato!

Si è parlato poi degli accorpamenti avvenuti nel 2015 a Quartu, Nuoro e Oristano: abbiamo denunciato i disagi dovuti all'avvio dei cantieri. Oristano e Nuoro dovrebbero essere state completate in queste settimane. Sono state sostituite 15 macchine ATM con MTA e 4 nuove aree self sono in fase di creazione.

Una importante parte dell'incontro è stata dedicata alla filiale online, in considerazione del fatto che – a trasformazione avvenuta e conseguente ingresso in Banca dei Territori – per la prima volta il tavolo di incontro era quello competente. All'incontro partecipavano, in videoconferenza, Braghò e Pastori, Responsabile delle Contact Unit il primo e del Personale il secondo.

Abbiamo insistito sulla necessità di formazione reale, svolta in tempi e in luoghi che non interferiscano con la normale attività lavorativa; abbiamo manifestato perplessità sul ricorso alla volontarietà per i nuovi ingressi (cosa che di fatto limita l'uscita dalla struttura delle persone che ne hanno fatto richiesta) e abbiamo ribadito i nostri dubbi circa i criteri di selezione finora utilizzati, che, tra le altre cose, hanno di fatto portato a un'età media nella filiale online particolarmente elevata: tutte questo non ha finora fatto maturare nelle colleghe e nei colleghi l'idea di un posto di lavoro "normale" e accogliente al pari di tutti gli altri.

Ribadendo l'importanza e la centralità di quel punto operativo per un territorio come il nostro, in forte difficoltà relativamente alla mancanza di lavoro, abbiamo insistito sull'importanza dello scambio – all'interno della filiale online – tra esperienze lavorative di lavoratori più giovani e di lavoratori più anziani, e sull'eliminazione di differenze di trattamento del personale rispetto alla generalità dei colleghi facilmente superabili (un esempio per tutti, la possibilità di fare i dieci minuti di pausa fuori dai locali della Banca)...cose che potrebbero sembrare di secondaria importanza ma che contribuiscono fortemente a condizionare in un senso o nell'altro un ambiente di lavoro.

Su tutti i punti abbiamo registrato la disponibilità di Braghò e Pastori che hanno anche sottolineato che l'esiguità del numero delle richieste di uscita dalla filiale online dovrebbe consentire di soddisfare le richieste stesse.

Sono stati anche ribaditi i progetti di potenziamento delle filiali online: sulla piazza di Cagliari attendiamo ancora segnali che vadano in quella direzione, perché – lo ribadiamo – siamo particolarmente interessati al rafforzamento e al buon funzionamento di una struttura che può rivelarsi tanto importante per l'occupazione di questo territorio.

Infine abbiamo richiesto che siano fatti colloqui gestionali anche agli attuali addetti per avere un quadro obiettivo e aggiornato della situazione in essere.

Cagliari, 30 dicembre 2015

