



ULTIMO GIRO DI VALZER...

l'organizzazione spetta all'azienda... ma le ricadute se le "cuccano" i lavoratori

Si è tenuto martedì 12.06.2018 l'incontro trimestrale di Area, l'ultimo con il marchio CariFVG sul nostro territorio, ***“l'ultimo giro di valzer”*** in vista dell'incorporazione in Isp prevista per il prossimo 23 luglio p.v.

E se di valzer parliamo, **allora ci teniamo a ringraziare tutti Voi** che avete partecipato: **avete danzato e suonato bene, in mezzo a tante difficoltà**, durante la più grande crisi economica dal dopoguerra che ha colpito notevolmente il nostro territorio, e, diciamo noi, avete danzato e suonato bene **nonostante le stecche di qualche “direttore d'orchestra”**.

Ora si cambia sala da ballo, **il corpo “danzante” si allarga anche ai colleghi ora IntesaSanpaolo**, e siamo certi che insieme **continueremo a fare bene**.

La trimestrale si è aperta come di consueto con l'intervento del Direttore Generale, che ci ha intrattenuto sui dati economici; ci è piaciuta la sintesi, ma non l'analisi: **la “Cassa” ha chiuso un primo trimestre positivo**, in netto miglioramento, grazie ai **minori accantonamenti sui crediti** (costo del credito a livelli ante crisi) ed al **risultato molto positivo del mondo imprese**. **Meno bene** (ma per fare un paragone utile sarebbe corretto confrontarsi con il resto del “mercato” regionale) **la parte crediti relativa ai privati, con rallentamenti sia sui mutui che sui prestiti**. In **rallentamento** anche la realtà relativa alla **gestione del “risparmio”** (il termine “*collocamenti*” a nostro modo di vedere stona con il termine “*consulenza*”).

Non condividiamo la visione e la soluzione rappresentata dal Direttore, che rimanda tutto alla semplice “*applicazione del metodo commerciale*” ribaltando sulle lavoratrici ed i lavoratori i risultati negativi, perché “*chi non è in linea con il metodo*” è il vero problema.

Troppo semplice ricondurre tutto all'applicazione del metodo ed al senso di responsabilità e all'abnegazione dei lavoratori.

Ci saremmo aspettati **innanzitutto una riflessione sul mercato di riferimento** (perché c'è un rallentamento sui mutui, sui prestiti e sul risparmio?) e sulle relative quote di mercato.

Schizofrenia ed oppressioni commerciali, pessima organizzazione del lavoro, impossibilità nel riuscire a **gestire le continue emergenze** (altro che gli appuntamenti), i **turni**, le **carenze di organico**, i **portafogli non presidiati** ed i **portafogli “saturi”** oltre i limiti ed altro ancora (di cui chi lavora in filiale tutti i giorni è ben a conoscenza), sono questi i **reali problemi che non permettono di lavorare serenamente e con profitto**, e sono **tutti problemi in capo all'Azienda e non al Lavoratore**.

Tensione, pressioni, disorganizzazione del lavoro, sono argomenti evidenziati più volte al tavolo da tutte le OO.SS.

Siamo perfettamente consci del tema “*fintech*” che come ha detto il Direttore “*morde le gambe al settore del credito tradizionale*” e che “*il valore aggiunto è la relazione*”. La valorizzazione della rete e della relazione sono importanti ed imprescindibili, ma **il vero valore aggiunto è la “buona relazione”**, quella finalizzata alla “*consulenza*” ed ai risultati di lungo periodo e non alla mera vendita.

Serve una migliore organizzazione del lavoro, un maggiore supporto e soprattutto un notevole calo di tensione.

Abbiamo ribadito con forza, e l'Azienda non ha eccepito, che non esiste alcun obbligo su un numero minimo di appuntamenti giornalieri, e tantomeno sul raggiungimento degli obiettivi di vendita, e che **l'unico obbligo imprescindibile è il rispetto della normativa**, che nel settore si fa sempre più stringente. **L'organizzazione del lavoro individuale**, per intendersi le famigerate “*agende*”, **deve prevedere ampi e corretti spazi per la formazione e l'aggiornamento professionale** (leggasi “*fruire i corsi*” ed aggiornarsi sulle “*circolari in uscita*” e sui “*nuovi prodotti/processi*”) e sulle **attività in assenza di clientela** (leggasi “*attività amministrative*”) dalla **gestione delle pratiche e dei contratti**, alla loro **archiviazione**, ma

anche alla **corretta preparazione degli incontri con la clientela** (che richiede tempo).

Sul tema “**Politiche commerciali e clima aziendale**” oltre a quanto sopra esposto abbiamo ribadito l'**inutilità** (cfr perdita di tempo se fatte in questa maniera) e la **vessatorietà** (comportamenti durante le stesse) delle continue **riunioni commerciali** e l'**abuso della Lynch**, come anche l'**utilizzo piattaforma Abc** con finalità di **controllo ed acquisizione e divulgazione di informazioni lesive della privacy dei lavoratori** e la **forte preoccupazione per la salute dei colleghi** in tema di carichi e ritmi di lavoro.

Abbiamo nuovamente richiesto un **intervento di “formazione e crescita relazionale”** per i **ruoli di Direzione** in particolar modo sulla **formazione** e coinvolgimento delle **funzioni commerciali** sul **rispetto della normativa**, con **specifico intervento** sulle stesse in merito a sollecitazione a **prassi e politiche di vendita/relazione** con la clientela **non in linea con le direttive e la normativa** interna ed esterna (**contrapposizione fra market e compliance**); ci riferiamo in particolar modo alle iniziative commerciali esterne a quelle ufficiali (per intendersi la lavorazione di liste “*fai da te*” contenenti nominativi di clienti possessori di alcuni prodotti non in campagna “*abc*”) ed alla sollecitazione di prassi di illustrazione e vendita non in linea (ad esempio sul comparto di protezione al credito).

Sul tema “**formazione**” accogliamo con favore l'iniziativa relativa alla “**formazione protetta**”; anche se i tempi previsti (mezza giornata al mese) li riteniamo non sufficienti, abbiamo **richiesto** che ci sia un controllo sulla **reale fruizione della stessa** (invitiamo i lavoratori ad insistere per poterla pianificare ed effettuare ed a segnalarci eventuali anomalie), in tempi ed ambienti dedicati, magari incentivando la formazione da casa (laddove possibile).

Sempre a proposito di “**formazione**” abbiamo evidenziato come il **processo di integrazione dei colleghi ora rete Intesasanpaolo sia tuttora da completare**, con grosse lacune “*formative e di conoscenza procedurale*” specie sulla parte crediti, invitando l'azienda a **trovare soluzioni** che vi pongano rimedio e ritenendo **quanto fatto finora** assolutamente **insufficiente**.

Nella consueta “**lista della spesa**” presentata a inizio incontro, riempita di argomentazioni negative e da approfondire abbiamo **reiterato la richiesta** di intervento sulla “**corretta fruibilità**” dell'**intervallo pranzo** per le **filiali semplici**, e la richiesta di **riconducere alle ore 19 l'orario serale** di tutte le filiali “*flexi*”, evidenziando per quest'ultime la **grande difficoltà nel gestire i turni** a causa delle **carenze di organico**.

Preoccupa particolarmente il tema NPL (**Direzione Recupero Crediti**) e le ricadute sul territorio vista la presenza di un nucleo ridotto di colleghi anche a **Udine**, per i quali, fatti salvi i modi ed i tempi della procedura avviata a livello di Gruppo, abbiamo chiesto di **valutare eventuali soluzioni alternative**.

23 luglio 2018

Il tema principale dell'incontro è chiaramente stata la **riorganizzazione del 23 luglio**, che non ci preoccupa per quanto riguarda le “**regole**” in quanto **in linea con l'accordo sindacale** recentemente sottoscritto, si passa in IntesaSanpaolo “**senza soluzione di continuità**” e quindi **senza cambiamenti**.

Non ci preoccupa più di tanto (ma un po' lo siamo) la migrazione societaria su IntesaSanpaolo in quanto ce ne sono state già altre, e specie sulle ultime situazioni sembra che i problemi siano stati parziali. La **riorganizzazione** nei numeri complessivi: **42** le filiali coinvolte, **20** accorpamenti fisici, **5** chiusure sportelli, **17** filiali remotizzate (sportello leggero). Post 23 luglio: **85** filiali e **31** sportelli.

Il tema concreto è chiaramente quello delle ricadute sui lavoratori che avrà la razionalizzazione della rete, in particolare in tema di organizzazione, **ristrutturazione, organici, carichi e ritmi di lavoro nelle filiali accorpanti, mobilità professionale e geografica**.

La **richiesta del tavolo unitario** è stata che in **conseguenza della chiusura/accorpamento** delle filiali e relativo **trasferimento del “lavoro”** (che sicuramente nella prima fase aumenta e non diminuisce) **gli organici post 23 luglio rimangano inalterati** (questo per aiutare ad evitare quanto successo recentemente con la **migrazione informatica reti ex venete**).

Abbiamo **focalizzato l'attenzione su vari temi operativi** (documentazione clienti, garanzie, sconfini, credito anomalo, accertamenti giudiziari, successioni, gestione contabilità, potenziamento sportelli fisici ed automatici e loro gestione, numerosità e complessità dei portafogli) ed in particolar modo per quanto riguarda le ricadute sulle prime 10 filiali in termini di grandezza (post accorpamento). L'**Azienda non ha fornito risposte precise** sostenendo che sono ancora in corso alcune **valutazioni (!?)** e che vuole avere un **colloquio con tutti i lavoratori coinvolti**. Su quest'ultimo punto **non possiamo che essere d'accordo**, però facciamo notare che il **tempo stringe** e che comunque la **manca di informazioni certe alimenta tensioni e incertezze** delle quali sicuramente non si sente il bisogno.

La **situazione più urgente** è quella delle **filiali che il 23 chiuderanno** e per le quali **riteniamo che entro la fine del mese corrente si debba avere un quadro sufficientemente chiaro sulla futura organizzazione delle filiali "accorpanti"** e su quello dei lavoratori coinvolti, abbiamo **espresso forti perplessità e chiesto ampie riflessioni e valutazioni in merito alla fattibilità del progetto** (accorpamento immediato) per la **Filiale di Trieste Repubblica**, già messa in **"forte difficoltà"** dalla recente (e a nostro giudizio **inopportuna**) **chiusura ed incorporazione della storica filiale di Trieste Piazza della Borsa**, ma abbiamo **espresso dubbi e richiesto valutazioni** anche sulla **Filiale di Monfalcone**.

Meno urgente, anche se ugualmente importante, la **situazione delle filiali che verranno remotizzate** perché nell'immediato, per capirsi il giorno 24 luglio, non dovrebbe succedere granché. Sono però le **filiali che saranno oggetto di ristrutturazione fisica, che impatterà chiaramente anche sull'organizzazione del lavoro e sugli organici**, vista la successiva chiusura dei loro "sportelli leggeri" ma anche in questo caso, allo stato, l'**Azienda non ha saputo fornire tempi e modalità dei lavori**.

Pur **consci della complessità dell'operazione**, che coinvolge la quasi totalità della rete, e della difficoltà di pianificazione, **abbiamo espresso all'Azienda la nostra insoddisfazione** per la scarsità di informazioni e soprattutto **abbiamo insistito sulla necessità, urgentissima, di fornire informazioni chiare e definitive ai lavoratori e di non lasciarli nell'incertezza**.

Verificheremo giorno per giorno quello che succede, su tutte le filiali, **in particolare su quelle a maggior complessità ed urgenza**, sui **colloqui con i singoli** (vi preghiamo di coinvolgere il vs rappresentante sindacale in caso di dubbi e necessità), ed **entro la fine del mese auspichiamo un sostanziale chiarimento del quadro complessivo** e per quella data **chiederemo all'Azienda ulteriori informative sull'evoluzione della situazione**.

Ricordiamo a tutti, lavoratori ma anche all'azienda, che in questo periodo è probabile, anzi praticamente certo, che ai lavoratori vengano richieste attività strettamente legate alla migrazione/riorganizzazione. Ci riferiamo alla gestione contabile ed operativa, alla manutenzione degli archivi, alla preparazione degli scatoloni da inviare al nuovo punto operativo, ecc. ecc. Niente di strano, è lavoro anche quello, ma proprio per questo **va fatto in orario** e, se proprio si deve andare oltre, con lo **straordinario regolarmente autorizzato**.

Sul tema riorganizzazione rete, abbiamo chiesto se anche per il FVG è prevista l'apertura di **Filiali On Line**, ma **così non sembra**, **accolto con favore** la notizia della creazione la notizia della **creazione di un Nucleo** per le volture contabili Npl su Udine e **chiesto il suo potenziamento**, potenziamento richiesto **anche per gli altri nuclei di lavorazioni per Capogruppo presenti a Udine, Gorizia e Trieste** (gestione parco macchine, antiriciclaggio, lavorazioni per ufficio personale, ufficio reclami), come chiesto all'azienda di **valutare la possibilità di aprire ulteriori strutture, anche su Pordenone**, oltre alla **richiesta già fatta più volte sull'istituzione in FVG di un nucleo Intesa Sanpaolo Casa**.

Udine, 18 giugno 2018.

Le Segreterie di Coordinamento di CariFVG Spa
I Coordinatori Territoriali Area FVG IntesaSanpaolo
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca UNISIN