



2018 – in Intesa-Sanpaolo cambia la forma, ma la sostanza è sempre la stessa!!!

Il giorno 20 marzo u.s. si è svolta la prima trimestrale del 2018 della Direzione Regionale L.S.S. con il Direttore Regionale Dott. Monceri, il Responsabile del Personale, i Direttori Commerciali Retail/Imprese/Personal, nonché Relazioni Industriali Sindacali e le OO.SS..

Il Direttore Monceri ha aperto l'incontro, mettendo in evidenza sia i buoni risultati raggiunti nel 2017 nei vari segmenti, sia un positivo inizio di anno sotto il profilo di obiettivi commerciali (proiezione al 15 marzo).

Ha effettuato inoltre dichiarazioni positive sulla organizzazione e gestione del progetto di migrazione ed integrazione delle Filiali e dei colleghi del perimetro ex Banche Venete, assicurando che rispetto delle regole degli accordi e coerenza di comportamenti aziendali stanno avvenendo anche per le Filiali ormai ex Banca Nuova (dal 9 aprile anch'esse Isp).

Prendendo spunto da quanto asserito dal Direttore Regionale, le OO.SS. all'unisono hanno sottolineato che i risultati raggiunti, sono il frutto della professionalità, dedizione al lavoro e senso di responsabilità di tutti i Colleghi che, nonostante le ormai persistenti pressioni commerciali da parte dei vari Direttori di Area, continuano a lavorare.

Nonostante le tante dichiarazioni aziendali ripetute nel tempo di una maggiore serenità nel clima aziendale rispetto al passato, si è ribadito invece che continua la persistente richiesta “irregolare di reportistica”, non tralasciando l'invio di “mail con le classifiche dei più bravi e dei più cattivi” o l'applicazione di iniziative personali (richiesta ad inizio mese del preventivo di produzione con nome del cliente, prodotto che verrà fatto ed importo) di alcuni Direttori di Area, con giornate dedicate alla commercializzazione di specifici prodotti (in particolar modo quelli di Tutela; obiettivo centrale e fin troppo sfidante del nuovo piano industriale); tutto ciò in totale sovrapposizione alle iniziative commerciali di evidenza presenti in ABC e definite target, (anche in quest'occasione il mantra è “nessuna filiale a zero”) con pesanti ripercussioni sulla serenità dell'ambiente lavorativo a discapito delle altre attività giornaliere (istruttoria di una PEF di mutuo/affidamento/revisione privati/aziende/impresе, pratica di successione, gestione contabilità/sconfini, attività di ricerca in ambito giudiziario/Banca Italia, controlli mensili/antiriciclaggio dei Direttori di Filiale, gestione del credito problematico).

E' stato ricordato ai rappresentanti dell'Azienda che tutte queste attività, pur sfuggendo alla analitica attività di verifica dell'andamento commerciale della Direzione, sono comunque e sempre “Lavoro”, anche se non finalizzato alla vendita di prodotti.

Riteniamo centrale la dignità di tutto il lavoro, e tale obiettivo si ottiene partendo dalla valorizzazione personale e professionale dei Colleghi che svolgono il proprio ruolo con estrema dedizione, spirito di abnegazione, partecipazione e passione, mettendosi in evidenza nella gestione delle criticità quotidiane, a volte senza il supporto di adeguati mezzi tecnici e delle specifiche funzioni commerciali.

I lavoratori sono i principali attori del processo produttivo. Perciò devono essere supportati dall'Azienda e non considerati “macchine da vendita”, da spremere come limoni. Abbiamo riferito alla Azienda, che ci ascoltava in silenzio, che si sta moltiplicando e sempre più diffondendo malessere, crescente fastidio, disaffezione e demotivazione tra molte colleghe e colleghi, compresi i Direttori; tutti questi sono elementi concreti che meriterebbero risposte ancora più concrete e non lezioni accademiche sul metodo e/o dichiarazioni di pura facciata.

Evidenziamo, in totale contrapposizione a quanto dichiarato, che la situazione delle Filiali ex Banche Venete è molto critica, se non drammatica: i colleghi infatti, dopo le prime 2/3 settimane

del primo periodo di migrazione a partire dall'11/12/2017, sono totalmente lasciati in balia degli eventi, senza alcun supporto e con una fortissima criticità nella gestione dell'operatività ordinaria; ciò porta ad un aggravarsi della tensione nei rapporti con clientela ed una ampia gamma di errori operativi. Il fatto ancora più grave è la totale assenza dell'azienda, presente solo a parole, che da qualche settimana sta cominciando a chiedere con insistenza i risultati di vendita commerciale, senza nessun altro tipo di attenzione alle problematiche dei colleghi.

Sullo stesso tema, per l'area Sicilia, le organizzazioni sindacali sono particolarmente attente affinché queste criticità non si verifichino ora con la integrazione di Banca Nuova. Nello scorso mese di dicembre l'azienda non ha risposto alle richieste del sindacato per un incontro specifico sul territorio dedicato alla raccolta di dati ed informazioni sul ricollocamento dei lavoratori e sui criteri che sarebbero stati alla base delle scelte. Se è vero che tutta la Direzione Regionale è fortemente impegnata per evitare possibili eccedenze occupazionali derivanti dalla integrazione della banca in un territorio con già fortissimi problemi, tuttavia esistono numerosi casi di ricollocazione nelle Filiali on Line di Palermo e Trapani, piuttosto che nelle Filiali derivanti dagli accorpamenti, avvenuti senza tener conto della professionalità dei colleghi, privilegiando appunto logiche gestionali e/o organizzative fino ad oggi poco trasparenti.

Altro tema di discussione ha riguardato la ingerenza delle funzioni commerciali rispetto alle competenze di quelle del Personale. Da tempo i colleghi vengono colloquiati congiuntamente dalle funzioni del Personale e quelle Commerciali, non si comprende perché debbano essere presenti queste ultime rispetto alle prime, soprattutto quando si tratta di verificare il percorso professionale in atto e/o da intraprendere, con un anomalo utilizzo di minacce di trasferimento (o lusinghe di avvicinamento). Abbiamo fatto notare le numerose criticità per quanto riguarda le valutazioni del personale; è risaputo che l'azienda ha segnalato, in base ad attese statistiche, che le valutazioni "al di sopra delle attese di ruolo" e "molto al di sopra" dovrebbero riguardare, al massimo, il 30% dei colleghi. Considerati i risultati raggiunti nel precedente Piano Industriale (anche esso ambizioso quanto questo), grazie all'impegno di ciascun Lavoratore, ci si aspetterebbe una diversa applicazione del metodo di giudizio, tralasciando le suddette "attese" e non indurre alcuni addetti al personale a chiedere ai valutatori di revisionare al ribasso alcune valutazioni. Riteniamo tutto ciò irrispettoso della grande e diffusa professionalità dei colleghi.

Ci si augura che le competenti Funzioni del Personale ritornino ad eseguire il proprio lavoro in perfetta autonomia.

In considerazione di quanto esposto, dopo la dichiarazione aziendale di smentita sulla cronaca dei fatti, le OO.SS. hanno nuovamente e fermamente ribadito la necessità dell'assoluto rispetto degli accordi recentemente siglati da questa Direzione Regionale in fase di Comitato di Conciliazione del 14/12/2017, **relativi alla vertenza sulle pressioni commerciali in Sardegna di cui si riporta in allegato Verbale e comunicato del coordinamento unitario territoriale. Abbiamo richiesto ancora il proseguimento nel mantenimento degli impegni, da estendere a tutto il territorio della Direzione Regionale, necessari per riportare il giusto e funzionale clima aziendale, in modo da ridimensionare le pressioni alla vendita ed ottenere di conseguenza il necessario rispetto delle persone e delle relative professionalità.**

Si è trattato anche l'argomento dell'ultima iniziativa intrapresa da Banca dei Territori, che prevede la chiusura di filiali/uffici nei ponti festivi e nella settimana di ferragosto. È stata prospettata come sperimentazione, in realtà coinvolge la metà delle filiali e un numero consistente di Uffici centrali. A nostro parere, come già rappresentato ai tavoli nazionali a Milano, la Banca così facendo introduce l'obbligo delle ferie in giornate prefissate, non rispettando neppure le previsioni di attivazione dell'apposita procedura del CCNL su orari di lavoro. **Le nostre richieste a sostegno della volontarietà nella pianificazione delle ferie, di consentire ai colleghi che intendano lavorare nelle giornate di chiusura di essere adibiti presso altre unità o svolgere smart**

working e/o Formazione, non hanno avuto una risposta chiara e netta, ma solo la disponibilità aziendale a valutare di volta in volta le esigenze dei lavoratori. Non solo: alcuni Responsabili oltre all'obbligo della pianificazione ferie collegate al periodo di chiusura di ferragosto, stanno suggerendo di limitare fortemente la fruizione negli altri mesi estivi, addirittura "invitando" a non richiedere i giorni di Sospensione Volontaria, in contraddizione alla stessa nota della banca pubblicata sull'Intranet Aziendale o dandone comunque informazioni scorrette.

Manifestate le nostre perplessità anche per le filiali della piazza di Roma interessate dall'evento del Gran Premio di Formula E previsto per il 13-14/04/2018, in merito al raggiungimento delle stesse per i relativi problemi di viabilità, rimarcati sin da ora sui principali organi di stampa.

Per quanto riguarda l'area Sardegna, la assenza di filiali "EX Venete" non permette di avere nuovo personale che consenta di risolvere i problemi di organici nelle aree nord ed orientali della regione e della FOL di Cagliari il cui organico è ormai ridotto all'osso.

Nella FOL in questione vi è una alta incidenza di contratti part time, con conseguente poca possibilità di costruire turni che consentano lo sviluppo della attività occupazionale specialistica ad assorbimento della eccedenza occupazionale, ragione per la quale era stata creata alcuni anni fa. Non aiuta nemmeno la sottrazione di attribuzioni di lavoro, come successo anche di recente, da destinare ad altri poli sul territorio nazionale.

Tutto ciò non dà serenità e stabilità ai colleghi: **occorre senza indugi potenziare gli organici e assegnare lavorazioni equivalenti a quelle assegnate alle altre FOL come ripetutamente da noi richiesto e dall'Azienda promesso in passato.**

Abbiamo richiesto pertanto nuove risorse, nell'ambito delle 1500 assunzioni previste dal nuovo Piano d'Impresa dirette alle aree più svantaggiate del paese, che permetterebbero di coprire anche le carenze della rete nelle aree nord ed orientali, permettendo finalmente il riavvicinamento a casa di quei colleghi che lavorano da tanti anni lontano.

Capitolo a parte infine quello che riguarda la Gestione NPL ed il recupero crediti.

Siamo fortemente contrari all'ipotesi, prevista dal piano d'impresa, di esternalizzazione del Recupero Crediti ed alla cessione della "piattaforma di gestione", cioè delle **Persone** attualmente impiegate in questa attività strategica e remunerativa per il Gruppo.

Vogliamo che i presidi di Recupero Crediti operanti nelle nostre regioni restino attivi e sotto le insegne del gruppo Intesa Sanpaolo, anche e non solo a tutelare i colleghi che vi lavorano. Nei prossimi giorni si svolgeranno assemblee con i lavoratori per raccontare lo stato dell'arte chiedendo fin da ora la massima partecipazione per condividere eventuali scelte ed iniziative sull'argomento.

Alla Nostra Direzione Regionale chiediamo, una volta per tutte, un immediato ripristino di normali condizioni lavorative, finalizzate alla creazione del giusto clima aziendale che valorizzi persone e professionalità. Rivendichiamo inoltre il rispetto delle regole operative e comportamentali troppo spesso disattese nei disinvolti "richiami" commerciali operati dalla Direzione Commerciale. Esistono normative rigorose a tutela del risparmio e del cliente. Nessuna iniziativa o azione commerciale può soprassedere ad esse e nemmeno si può richiedere ai lavoratori di accantonare regole o disposizioni solamente per esigenze di budget o di risultato.

Vigileremo sulla correttezza dei comportamenti aziendali, disponibili ad intraprendere tutte le opportune iniziative a difesa dei diritti e dignità dei lavoratori, se le nostre istanze venissero disattese.

Roma, 10/04/2018

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
COORDINAMENTI RR.SS.AA. AREA LAZIO SICILIA SARDEGNA

**Verbale di riunione
del
COMITATO DI CONSULTAZIONE di Intesa Sanpaolo**

Procedura di raffreddamento ex art. 3 del Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014
come integrato con Accordo dell'11 dicembre 2014

Il giorno 14 dicembre 2017, in Milano

si è riunito, ai sensi e per gli effetti del secondo capoverso dell'art. 3 del Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014 il Comitato di Consultazione di Intesa Sanpaolo, a seguito della richiesta di convocazione avanzata dai Coordinatori dell'Area Sardegna, con comunicazione datata 1° dicembre 2017, in relazione alle problematiche evidenziate nei comunicati del 31 ottobre e 15 novembre 2017 a seguito delle assemblee dei lavoratori dell'Area Sardegna e al mandato da questi ricevuto per l'avvio dell'iter di mobilitazione" in materia, in particolare, di politiche commerciali e clima aziendale e di fruizione della formazione.

All'incontro sono presenti anche i Coordinatori delle RR.SS.AA. FABI, FISAC/CGIL, FIRST/CISL, UILCA e Unità Sindacale FALCRI-SILCEA-SINFUB dell'Area Sardegna, che hanno illustrato le motivazioni dell'iniziativa.

Il Comitato di Consultazione conferma integralmente quanto definito con gli accordi 7 ottobre 2015 in tema di politiche commerciali e clima aziendale e 24 maggio 2017, in particolare per quanto attiene alle azioni positive ed ai principi e linee guida da applicare in materia di comportamenti e reportistica, già rappresentati da parte aziendale negli incontri trimestrali svolti in data 31 ottobre e 1° dicembre 2017, ribadendo la funzione della formazione quale elemento essenziale per il continuo aggiornamento delle competenze del personale e strumento prioritario a supporto del raggiungimento degli obiettivi aziendali, da fruire nel rispetto delle regole contrattuali nazionali ed aziendali.

Il Comitato di Consultazione pertanto stabilisce che quanto sopra esposto costituisce soluzione positiva alla controversia, ad ogni conseguente effetto.

COMITATO DI CONSULTAZIONE

Intesa Sanpaolo
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

Coordinatori delle RR.SS.AA.
Area Sardegna

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

Allegato n.2

Il 14 dicembre 2017 a Milano si è riunito il Comitato di Consultazione Di Gruppo, per riprendere i temi già trattati a livello locale negli Incontri Trimestrali relativi all'Area Sardegna del 31 ottobre e 1 dicembre 2017.

Le Organizzazioni Sindacali dell'Area Sardegna hanno riproposto le tematiche oggetto di controversia e per le quali hanno richiesto la convocazione del comitato e sui quali hanno avuto mandato dai lavoratori per avviare una iniziativa vertenziale (vedi comunicati in allegato).

Nel Comitato di Consultazione attraverso il verbale conclusivo si sono confermate integralmente le norme e le regole definite negli accordi 7 ottobre 2015 e 24 maggio in tema di politiche commerciali e clima aziendale. La delegazione aziendale ha confermato inoltre gli impegni dichiarati dalla Direzione Regionale Lazio Sardegna e Sicilia il 1 dicembre in sede trimestrale.

Li riassumiamo:

- Conferma della sospensione delle focalizzazioni, come già accaduto ad ottobre e novembre ,in attesa di una diversa strutturazione a partire dal piano di lavoro 2018, con possibile drastica riduzione dello strumento;
- Conferma dell' obiettivo della lavorazione delle liste prioritarie nel corso dell'intero mese pur mantenendo il suggerimento di orientare la pianificazione commerciale nella prima settimana;
- Eliminazione dei report contenenti dati già riscontrabili tramite ABC, in osservanza degli accordi in materia di politiche commerciali del gruppo del 7 ottobre 2015;
- Limitazione ad un'unica riunione via lync tra le funzioni commerciali apicali ed il Direttore di Filiale, della durata di circa 45 minuti;
- Conseguentemente riduzione anche per il Briefing di filiale con utilizzo della lavagna 1 sola volta a settimana;
- Eliminazione della divulgazione di classifiche comparative a carattere individuali ed utilizzo delle stesse strettamente riservato ai ruoli apicali;
- Impegno a favorire l'accesso alla formazione e riorganizzazione della stessa per consentirne la fruizione con tempi e modalità adeguate, durante l'orario di lavoro standard, sia che avvenga in filiale che da casa.

Alla luce di quanto accaduto e degli impegni sottoscritti dalle parti, la vertenza viene sospesa.

Vigileremo con attenzione sui comportamenti e le ricadute sul lavoro quotidiano affinché gli accordi presi siano scrupolosamente rispettati e qualora ciò non avvenisse, non esiteremo a riprendere la vertenza.

Organismi di Coordinamento Area Sardegna