



NUMERI E PERSONE ...

Il 21/3/2011 si è tenuto il primo incontro trimestrale dell'Area Liguria - Piemonte Sud Ovest previsto dal nuovo Protocollo delle Relazioni Sindacali del 23/12/2010.

Riportiamo i dati parziali forniti dall'Azienda, dati non ufficiali in quanto non ancora "certificati".

Alla luce dell'ennesima ridefinizione dell'Area la fotografia della Capogruppo è la seguente:

167 filiali
1.754 risorse di cui 908 donne e 846 uomini
681 risorse appartenenti all'area Quadri Direttivi, 1.069 alle Aree Professionali e 4 Dirigenti.
220 part time pari a circa il 13%.
Percorsi professionali in corso:
142 gestori famiglie – 82 gestori personal – 113 gestori small business – 23 gestori imprese – 18 addetti imprese.

Rispetto a nuove aperture/chiusure/accorpamenti l'Azienda ha comunicato:

- apertura di 3 filiali nella provincia di La Spezia entro fine 2011, di cui 2 probabilmente tra giugno e settembre. In merito le OO.SS hanno raccomandato all'Azienda l'utilizzo e il rispetto delle liste di trasferimento;
- accorpamento informatico delle due filiali di Andora a metà maggio;
- chiusura, probabilmente entro fine estate, dello sportello di Mondovicino.

Nel corso del 2011 sono previsti:

17 restyling (2 Prov. Asti – 5 Prov. Cuneo – 7 Prov. Genova – 2 Prov. Imperia – 1 Prov. Savona)
6 revamping (2 Prov. Asti – 2 Prov. Cuneo – 1 Prov. Genova – 1 Prov. Savona)
1 ristrutturazione (Asti Corso Dante).

I.S.G.S.: personale al 31/12/2010 n. 91 risorse di cui 19 distaccati.

Intesa SanPaolo Private Banking: personale al 31/12/2010 n. 48 risorse.

Banca Prossima: personale al 31/12/2010 n. 12 risorse.

Le rapine verificatesi nell'Area dal 1/3/2010 al 28/2/2011 sono state 8, pari al 53% in meno rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente.

L'Azienda ha comunicato che il Piano Formativo 2011 prevede 5.511 giornate uomo (di cui 2509 derivanti da obblighi aziendali).

L'Azienda ha evidenziato che i giorni di ferie sono 68.778 di cui 20.108 come residuo al 31/12/2010.

Non sono stati forniti dati in materia di mobilità territoriale, sulle richieste giacenti di part time e dei trasferimenti, sul sistema incentivante rimandandole ad un prossimo incontro.

Le OOSS hanno esternato all'Azienda forte perplessità rispetto alla parzialità e non ufficialità dei dati forniti non comprendendo se ciò derivi da carenze organizzative o dalla volontà di non dare un'informazione completa.

Questo impedisce conseguentemente un ragionamento serio e approfondito sull'evoluzione degli organici e di tutte le problematiche a essi collegate.

E' logico che un non corretto e non equilibrato posizionamento numerico e qualitativo degli organici incide pesantemente su ferie, formazione, sostituzioni, straordinari, percorsi professionali, concessione part time....

In merito alle ferie abbiamo evidenziato:

- la necessità di intervenire specificatamente nei casi più rilevanti e non con interventi generalizzati
- che spesso gli arretrati di ferie sono dovuti a motivazioni di servizio
- che la gestione delle ferie deve essere fatta con flessibilità e buon senso tali da permettere ai colleghi di conciliare le esigenze familiari e affrontare eventuali imprevisti.

Abbiamo sottolineato la difficoltà nelle sostituzioni in occasione dei vari avvicendamenti/promozioni che caratterizzano la quotidianità della nostra vita lavorativa. Le posizioni che restano "vacanti" per diverse settimane, se non per mesi, sono esperienza ormai consolidata.

In merito alla formazione abbiamo preso positivamente atto del consistente Piano Formativo che l'Azienda ha intenzione di effettuare, anche se resta il problema di compatibilità con l'operatività quotidiana. Sull'argomento abbiamo chiesto all'Azienda di inserire momenti specifici dedicati all'antiriciclaggio, oltre che di attivare tutti gli strumenti interni idonei a uniformare i comportamenti, in quanto trattasi di tematiche decisamente delicate e rischiose.

Abbiamo chiesto all'Azienda un intervento sui Responsabili a tutti i livelli in merito alle regole che disciplinano i rapporti di lavoro, avendo riscontrato forme di pressioni commerciali eccessive, monitoraggi individuali inopportuni, riunioni svolte in orario di pausa pranzo, casi di mancato riconoscimento di straordinario, minacce più o meno velate di trasferimento e di interruzione di percorsi professionali. Ci ha fatto piacere che sull'argomento il Responsabile del Personale abbia dichiarato inaccettabili tali atteggiamenti invitandoci a una tempestiva segnalazione dei casi.

E' nostra opinione che le problematiche evidenziate abbiano come matrice comune le croniche carenze negli organici, argomento che dovrà essere affrontato rapidamente in modo definitivo e concreto.

Auspichiamo che il confronto possa essere ripreso nel prossimo incontro trimestrale, prima del periodo estivo, con una completezza di dati e di informativa che ci permetta un'analisi più precisa.

Chiediamo alle funzioni di Area di condividere la ferma volontà di trovare soluzioni mirate che diano una prospettiva futura alle colleghe e ai colleghi della Liguria – Piemonte Sud Ovest.

Genova, 22 marzo 2011

**DIRCREDITO-FABI- FIBA/CISL-FISAC/CGIL-UILCA
INTESASANPAOLO LIGURIA PIEMONTE SUD OVEST**