



Rieti, 13/6/2013

**INCONTRO TRIMESTRALE AREA CIVITAVECCHIA, RIETI E VITERBO CON OO.SS.**

Mercoledì 5 Giugno 2013 ha avuto luogo a in Rieti , ai sensi dell' articolo 5 del protocollo delle relazioni industriali del 23 Dicembre 2010, l' incontro trimestrale sulla situazione dell' area Civitavecchia, Rieti e Viterbo. Erano presenti, oltre alle OOSS, per le relazioni sindacali di Capogruppo la Dr.ssa Mancino, il responsabile del personale della Direzione Regionale Dr. Federighi e per l'Area la responsabile del personale d.ssa De Mauri.

Nell'ambito dell'incontro il responsabile del personale Dott. Federighi ha presentato i risultati del 1 trimestre **2013**; dall'analisi effettuata è emerso l'importante peso del costo del credito (che supera anche il costo del personale) nella composizione del margine d'intermediazione. Il fenomeno ha, di fatto, assorbito la redditività del commerciale e quindi i benefici apportati dalle commissioni sul risparmio gestito, settore che, tra l'altro, ha visto sia la nostra Area sia la Direzione Regionale riportare risultati veramente lusinghieri attestandosi tra le prime del gruppo. Il Dott. Federighi, ha pertanto affermato la necessità di un maggior sforzo da parte dei colleghi al fine di poter collocare maggiori prodotti ad alto contenuto commissionale, cogliendo in pratica ogni opportunità d'incontro, aumentando la gamma e la qualità dei prodotti/servizi già resi, al fine di una maggiore fidelizzazione del cliente, tale da scagionare ogni possibile opportunità ai nostri competitori, attuando, in pratica, ogni strategia di cross-selling possibile, in un mercato sempre più difficile rappresentato non solo dalle altre Banche ma anche da soggetti diversi che effettuano esclusivamente raccolta e non impieghi.

**Noi della Uilca**, nel ribadire il forte senso di responsabilità da sempre dimostrato da parte dei colleghi e dai relativi direttori delle filiali nel conseguire i migliori risultati possibili, nell'interesse reciproco dell'Azienda e del loro futuro, siamo convinti che sarà raccolta anche questa nuova sfida. Ci domandiamo, però, se l'ulteriore impegno possa contribuire, anche in minima parte, ad alleggerire questo pesante costo, **poiché il commissionale, non potrà mai compensare il costo del credito!** Sarebbe interessante, d'altro canto, proprio per l'emergenza economica che stiamo vivendo, che oltre ai corsi giustamente programmati (anche se gran parte concentrati nel pieno periodo estivo), per aumentare le competenze di tutte le Risorse della Filiera crediti, l'Azienda valuti anche la possibilità di incrementare l'attuale supporto d'Area con personale specializzato proprio in materia di credito deteriorato. Costoro sarebbero un aiuto prezioso sostenendo le filiali nell'intraprendere azioni preventive a scongiurare l'ulteriore decadimento delle posizioni, cercando tutte le possibili soluzioni, per quelle posizioni non del tutto compromesse, congiuntamente con i clienti invitati in filiale con appuntamenti ad hoc.

Infatti ciò che manca nelle filiali è la competenza specialistica in questa delicata materia, che consenta di intraprendere le azioni più opportune a salvaguardia della qualità del credito, soprattutto nel rispetto della normativa. I gestori, da noi ascoltati, lamentano, inoltre, la concreta mancanza di tempo necessaria a valutare adeguatamente le posizioni che presentano problematiche in questo campo. Infine, rimane comunque un problema: il personale si vede ancora una volta pressato dal conseguimento sempre più alto di mete che risultano irraggiungibili, come nel caso in esame, **in cambio di cosa? di un ciclo premiante contenuto e discrezionale i cui criteri di attribuzione sono a noi totalmente sconosciuti e che interesserà solo il 50% delle filiali, lasciando a bocca asciutta le restanti che hanno comunque raggiunto il Margine di intermediazione netto.** Ricordiamo che per il 2012 non è stato definito alcun sistema incentivante, che comunque e da sempre, il Sindacato non ha mai condiviso in quanto privo di trasparenza e obiettivi irraggiungibili; **figuriamoci questo "ciclo premiante" che oltretutto causerà iniquità e divisione tra i lavoratori!**

---

## 1.1- Disaggregazione per inquadramento

Area Sindacale	Società IAS	Genere	DIR	QD3 e 4	QD1 e 2	A3L3 e 4	A3L1 e 2	Altri	Risultato globale
AREA CIVITAVECCHIA, RIETI E VITERBO	CW00-CR Civitavecchia	Uomini	1	13	27	46	29	2	118
		Donne		3	14	43	36	7	103
		Risultato	1	16	41	89	65	9	221
	CX00-CASSA RISPARMIO RIETI	Uomini	1	20	40	50	21	6	138
		Donne		8	65	74	21	2	170
		Risultato	1	28	105	124	42	8	308
	CY00-CASSA RISP. PROV. VITERBO	Uomini	1	19	31	55	20	1	127
		Donne		5	40	73	20	1	139
		Risultato	1	24	71	128	40	2	266
	IG00-INTESA SANPAOLO GROUP SER	Uomini			2	1			3
		Risultato			2	1			3
	KF00-BANCA CR FIRENZE SPA	Uomini	1	12	18	9	3		43
		Donne	1	6	7	7	1		22
		Risultato	2	18	25	16	4		65
		Risultato		5	86	244	358	151	19

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

**BANCA ESTESA**

A seguire il piano di azione che si adotterà nella nostra Area per ovviare le criticità emerse dall'avvio del progetto, sintesi di numerosi incontri con la delegazione trattante e la Capogruppo a Milano. L'azienda ha annunciato che anche da noi, ci sarà una task-force per supportare le esigenze di organico delle filiali Estese, come noto solo per il periodo estivo. Vedrà impegnate 365 lavoratori sul territorio nazionale, di cui circa 12 unità nella nostra Area, proporzionalmente suddivisi nelle due filiali di Rieti e in quella di Viterbo.

I colleghi che ne faranno parte, sono in via di definizione e saranno contattati per i colloqui; continueranno a lavorare presso la filiale di appartenenza con orario standard e saranno preventivamente avvertiti circa il turno che potrebbero andare a ricoprire in caso di una sostituzione nella Filiale con orario flexi. Qualora avvenga la necessità di lavorare oltre l'orario standard sarà riconosciuto il lavoro straordinario con imputazione in Banca delle ore per le prime 50 ore e sempre con i limiti previsti dal CCNL. In tale ambito ricordiamo, per gli assistenti alla clientela, il limite di 6,30 minuti di lavoro in cassa. **L'Azienda ha comunicato, inoltre, che le tre filiali con orario esteso della nostra Area per il periodo dal 29 luglio al 31 agosto prossimo, torneranno ad avere l'apertura al pubblico dalle ore 8 alle ore 16,30.**

**Noi della Uilca**, riteniamo che l'istituzione della task-force dovrebbe essere strutturale e non limitata solo al periodo estivo, poiché, come già rischiato, una piccola distrazione nell'organizzazione dei turni del personale addetto, ad esempio per non aver notato la coincidenza con le ferie programmate, con le festività soppresse, o alla partecipazione di corsi di formazione o addirittura per un'assenza improvvisa, provocherebbe seri e gravi problemi operativi. **Senza il mantenimento della task-force si ricorrerebbe ancora una volta alla affannosa ricerca di personale da attingere nelle filiali limitrofe con la conseguenza di sistemare un danno, ma creandone altro.** Abbiamo suggerito, infine, di prevedere la consulenza dei Gestori Personal di sabato, giorno in cui i direttori di queste filiali stanno abituando questa tipologia di clientela a venire presso la filiale che, in assenza dell'operatività delle casse, riceverebbero maggiore attenzione e disponibilità

di tempo. L'azienda ha risposto che effettivamente stava già provvedendo avendo rilevato la stessa necessità.

## **. TRASFERIMENTI**

Sul tema si è acceso un forte dibattito, da una parte l'azienda sostiene che si deve evitare la troppa familiarità del cliente con lo stesso gestore e favorire la rotazione del personale e a conforto di questa tesi cita quanto previsto dalla Vigilanza la quale sostiene che i tempi di permanenza nello stesso posto di lavoro devono essere: tre anni per i Direttori di Filiale e di cinque anni per il restante personale.

**La nostra Sigla**, pur confermando la reale persistenza, in passato, di personale nella stessa filiale, ha rammentato come si sia provveduto drasticamente intervenendo con innumerevoli trasferimenti, toccando addirittura picchi elevatissimi come in Cassa di Risparmio di **Viterbo/Rieti**, che oggi, possiamo affermare, ha interessato la quasi la totalità dell'organico. Avendo notato ultimamente una fase di ripresa di spostamenti, che ha coinvolto alcuni colleghi dopo meno di due anni dall'ultimo trasferimento, corre l'obbligo avvisare che ciò ha causato uno stato di apprensione in tutto il personale, **che crediamo non sia proficuo al benessere lavorativo.** Alcuni trasferimenti, in particolare, hanno anche colpito le piccole e medie filiali, dove in pochi mesi l'organico è stato quasi totalmente cambiato. **Questo ha creato grosse difficoltà per tornare, in breve tempo, alla normalità sia nella gestione e nell'organizzazione del lavoro, sia nel rapporto con la clientela fidelizzata.**

Abbiamo concluso il nostro intervento su questo tema, evidenziando come si sia attinto pochissimo alla graduatoria delle richieste di trasferimento individuali, il cui maggiore utilizzo permetterebbe al personale destinatario di acquisire maggiori motivazioni e di poter conciliare al meglio le esigenze private con quelle di ufficio, **dove ci sono attese che durano ormai da anni, alcune delle quali aggravate, nel frattempo, dalla presentazione della Legge 104/92 per i propri familiari, legge che comunque deve essere presa in considerazione, ritenendo che i tempi adottati, nei pochi casi, siano troppo prolungati.**

## **. ON AIR**

L'Azienda ci ha informato che la partecipazione del personale della nostra Area è stata tra gli altri la più cospicua e questo nuovo modello di sviluppo professionale, sarà unico per tutto il Gruppo ISP. Le candidature tramite esposizione delle proprie aspirazioni professionali, è visto come elemento positivo da parte dell'Azienda. Anche l'inserimento delle conoscenze è importante, in quanto permette, in una Banca molto grande come Intesa Sanpaolo, di gestire le esigenze formative del proprio personale. I tempi previsti sono legati alle osservazioni da parte dei direttori di filiale, fino al 21 giugno, per poi partire con le verifiche e gli assessments. I tempi precisi di questa seconda fase sono in corso di definizione.

Per quanto riguarda le nostre osservazioni al riguardo, evidenziamo che dopo la fase iniziale, dove si è registrata una scarsa partecipazione del personale, solo dopo il rinvio della scadenza e le insistenze da parte dei Direttori delle Filiali si è raggiunto tale risultato. Hanno aderito alla sezione delle candidature meno del 50% rispetto a chi ha aderito solo alla sezione "Carta d'identità Professionale". **Noi della UILCA**, non siamo certamente contrari che l'Azienda integri e arricchisca le conoscenze del personale, tuttavia, questa piattaforma, **adottata unilateralmente, non può sostituire quanto normato in materia di crescita professionale, materia molto delicata che richiede direttive certe, condivise e non discrezionali, oltretutto contrattualmente disciplinata dal CCNL e da accordi con le OO.SS. e seppure tutta l'armonizzazione sia stata sospesa, con l'accordo del 19 ottobre 2012, l'Azienda ha sottoscritto l'impegno di riprendere le trattative al riguardo e noi stiamo già aspettando questo momento.**

## **. FORMAZIONE**

L'azienda ha elencato i corsi effettuati e quelli programmati dove si registra un grande numero di partecipanti, risultando la nostra Area tra le più attive ed attente in questo campo. Confermiamo la particolare attenzione da parte dell'Area nel coinvolgimento di un grande numero di lavoratori ai corsi programmati. Abbiamo fatto notare, tuttavia, le difficoltà che ci sono state segnalate anche in passato, nel partecipare alla formazione a distanza, come ultimamente accaduto per l'IVASS. I colleghi, in effetti, non potendo usufruire di postazioni lontano dal pubblico, sono spesso disturbati e costretti interrompere per poi riprendere in seguito il corso, con forte pregiudizio dell'efficacia attesa. **Ritenendo giuste le osservazioni, l'Azienda ha accettato la proposta del nostro Sindacato, acconsentendo all'utilizzo della sala corsi e demandando al buon**

---

**senso la gestione dei tempi che dovranno essere concordati con il Direttore della Filiale cercando di far coincidere le esigenze lavorative con quelle formative.**

### **. SICUREZZA**

E' stato ricordato e raccomandato, per la gestione degli atm che, alla presenza di un'area self save si puo' caricare tutta la giornata, mentre per quella tradizionale bisogna diversificare i giorni e gli orari del carico che devono avvenire, come sempre, con sportello chiuso e con due persone. Per i cash in/out quando scaricano in orario d'apertura al pubblico, bisogna avere l'accortezza di effettuare tale operazione, solo alla presenza di clientela conosciuta.

### **. ULTIME FLASH**

**Straordinari** L'Azienda, ha ribadito con fermezza che la permanenza nei luoghi di lavoro dopo aver effettuato la badgetura in uscita sarà sanzionata in sede ispettiva, La nostra Sigla, ha chiesto la verifica dell'utilizzo con causa NRI che a nostro avviso coinvolge un gran numero di colleghi. Abbiamo anche richiesto all'Azienda di vigilare affinché non avvenga il recupero dello straordinario non retribuito invitando il collega ad entrare in ritardo il giorno dopo.

**Part-time** L'Azienda di rende disponibile a modificare la distribuzione oraria precedentemente stipulata, con nuove forme di flessibilità, purché non si aumenti il monte ore precedentemente accordato. E' anche disponibile ad accogliere nuove richieste purché compatibili con le esigenze organizzative.

Rammentiamo che dal 1 gennaio 2012 l'iter procedurale per la trasformazione di un contratto da full-time a prt-time è molto più snello, infatti è stata abolita la convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente, infatti, sarà sufficiente un atto scritto e controfirmato in comune accordo tra il datore e il lavoratore/lavoratrice.

**Banconote false** Abbiamo rilevato che alcuni colleghi hanno impropriamente rifiuto l'equivalente di alcune banconote false rinvenute. Nel sensibilizzare le Filiali che non hanno il macchinario conta banconote con rilevazione di falsi di farne richiesta, soprattutto in presenza di casse continue. L'Azienda non avendo nulla da eccepire al riguardo ha comunque ribadito il rispetto dell'art.39 del vigente CCNL che per vostra comodità riportiamo integralmente nella parte interessata " *Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea*"

**UILCA  
SEGRETERIA DI COORDINAMENTO D'AREA  
RIETI – VITERBO - CIVITAVECCHIA**

---