



Coordinamenti Area Torino e provincia

Attuazione del Piano industriale: a Torino partiamo male

Nell'incontro di venerdì 21 l'azienda si è presentata con pochi dati e senza disponibilità ad affrontare un ragionamento organico e prospettico sulle iniziative legate al piano industriale. Solo dopo una lunga e accesa discussione abbiamo ottenuto di essere riconvocati entro la metà di novembre per entrare nel merito delle riconversioni e dell'organizzazione del lavoro. Per parte nostra abbiamo deciso di avviare un calendario di assemblee a partire dalla stessa data per poter fare il punto con tutti i colleghi dell'Area.

L'incontro di Area Torino di venerdì 21 si è svolto in un clima particolarmente teso a causa della dichiarazione aziendale di non poter entrare nel merito complessivo del processo di riorganizzazione / riconversione collegato al piano industriale (e in parte già avviato) a causa dell'indisponibilità dei dati che chiedevamo.

Le nostre richieste:

- dati su quanto già programmato
- confronto sulle linee strategiche in cui dovevano essere inserite le attività di riconversione (o "riorientamento", come le definisce l'azienda) già avviate.
-

L'Azienda motiva il suo rifiuto con la mancanza di un quadro completo e definitivo dei progetti che possono subire variazioni.

Come Sindacato siamo ben consci che i prossimi mesi saranno caratterizzati da un processo di "work in progress" siamo invece un po' stupiti e preoccupati che sia l'azienda a non saperlo...

Quindi se l'azienda intende davvero comunicare i suoi progetti quando saranno "certi e definitivi" vuol dire che non intende comunicarli del tutto! Abbiamo perciò dichiarato che a nostro giudizio le ipotesi possibili erano solo due entrambe preoccupanti: o l'azienda stava navigando a vista oppure pensava di poter procedere senza coinvolgere i suoi dipendenti e cercare la loro condivisione

Su queste basi l'incontro si sarebbe rivelato assolutamente inconcludente e di fatto non aveva senso proseguirlo. **L'azienda ci ha allora proposto di riconvocarci entro la metà di novembre per una disamina più approfondita e puntuale.**

Abbiamo convenuto con questa proposta, comunicando all'Azienda che avremmo immediatamente avviato le procedure per convocare un giro di assemblee sull'area da svolgersi immediatamente dopo l'incontro di novembre per fare il punto e valutare la situazione con i colleghi.

Qui di seguito riportiamo i dati fornitici e i temi che abbiamo affrontato.

Organici

Il personale dell'Area Torino e Provincia, alla data del 31/08/2011 era così composto:
2.792 persone di cui 1.884 donne (pari al 67,48%) e 908 uomini (32,52% del totale).

Andando ad esaminare dettagliatamente i dati si può rilevare come nonostante la presenza femminile sia numericamente superiore rispetto a quella maschile, essa si concentri maggiormente negli inquadramenti più bassi: complessivamente le persone inquadrate nelle aree professionali sono 1.839, di queste 1.328 (ossia il 72,21%) sono donne e 511 uomini (27,79%).

I quadri direttivi di primo e secondo livello sono 760 ripartiti in 487 donne (64%) e 273 uomini (36%); i dati si invertono per quanto riguarda i quadri direttivi di terzo e quarto livello: su un totale di 182, 66 sono donne (36%) e 116 uomini (64%). La presenza femminile scende sensibilmente tra i dirigenti: 3 donne (27,27%) contro 8 uomini (72,73%).

Andiamo ora ad analizzare i contratti a part time: su 365 contratti a tempo parziale 353 sono fruiti dalle donne (96,71%) e 12 dagli uomini (3,29%).

L'area ci ha comunicato la concessione di 3 nuovi part time ed altri 4 verranno concessi entro breve tempo. Ciò vuol dire che, essendo la percentuale dei part time del 13% rispetto ai full time e cioè esattamente uguale rispetto a quella della trimestrale precedente, 3 part time giunti a scadenza non sono stati rinnovati e, cosa molto più frequente, molti dei contratti rinnovati hanno subito una rimodulazione dell'orario andando a comprimere le ore a tempo parziale, oppure hanno subito una riduzione della durata del contratto stesso.

Purtroppo dobbiamo notare come ciò sia esattamente lo specchio della società italiana: a parole le pari opportunità sono obiettivi largamente auspicabili (soprattutto quando si parla dell'allungamento dell'età pensionabile), nella pratica il lavoro di cura familiare è interamente sulle spalle delle donne che non solo vedono diminuire le opportunità di carriera, ma vengono ulteriormente penalizzate dalle continue difficoltà nella concessione dei contratti a part time.

Le tipologie di contratto applicato al personale di Area sono:

- **contratto a tempo indeterminato:** è la forma contrattuale maggiormente utilizzata infatti si applica al 94,63% pari a 2642 persone;
- **contratto di apprendistato:** sono 139 i giovani della nostra area pari 4,98%, mentre sono solo 11 in tutto il territorio (0,39% del totale) i **tempi determinati**.

Come già sottolineato nel volantino relativo alla scorsa trimestrale, il mancato ricorso ai tempi determinati nella sostituzione delle maternità altro non fa se non aggravare ulteriormente il peso del lavoro all'interno delle filiali. Tutto questo lo si può maggiormente capire andando ad esaminare i dati relativi all'andamento dell'utilizzo della banca delle ore: se da un lato infatti le funzioni di Area ci comunicano una generale e significativa diminuzione dell'afflusso della clientela nelle filiali, dall'altro non possiamo non constatare con preoccupazione come la banca delle ore sia in larga parte non utilizzata, tanto che la percentuale di ore non godute rispetto a quelle maturate dall'inizio dell'anno è pari al 53,43%!!

I nuovi **percorsi professionali**, che derivano dall'accordo sindacale del 2009, posti in essere nel periodo 01/01/2011 31/08/2011 sono complessivamente 91 così suddivisi:

5	percorsi per addetti imprese;
6	per gestori imprese;
53	per gestori famiglie;
12	per gestori personal;
15	per gestori small business.

Nel periodo preso a riferimento non vi è stata alcuna interruzione di percorso per volontà aziendale.

Sicurezza

Su questo argomento l'Azienda ci ha fornito i dati relativi agli eventi criminosi avvenuti dall'inizio dell'anno fino a fine agosto.

Nel periodo preso a riferimento sono state subite 7 rapine, contro le 13 avvenute nello stesso arco temporale del 2010 con una diminuzione dal 5,6% al 3% del tasso di rapine nel nostro territorio. Anche i tempi medi di durata si sono ridotti passando dai 6 ai 5 minuti. Le tentate rapine sono passate dalle 5 del 2010 ad 1 del 2011.

Apparentemente, quindi, il trend è molto positivo, ma se si prendono in considerazione anche i dati relativi al mese di settembre (avuti solo dopo nostra esplicita e ferma richiesta) si può notare come questi dati siano da riconsiderare: durante questo mese infatti, sono avvenute ben 3 rapine per cui il dato corretto è che dall'inizio dell'anno sono avvenute 10 rapine contro le 14 dello stesso periodo dell'anno precedente, di conseguenza la diminuzione del tasso rapine è sensibilmente più basso rispetto al dato fornitoci in precedenza (4,3%).

Verrà messo in pratica entro la fine dell'anno un piano di trasformazione di filiali tradizionali con nuove implementazioni tecniche (cash in / cash out introduzione area safe, etc) che coinvolgeranno 11 filiali dell'Area; proseguirà l'introduzione del GSS (videosorveglianza a distanza), oltre che alla sostituzione di circa 60 impianti di video registrazione con sistema digitale, questi strumenti sono considerati utili a diminuire l'appetibilità della filiale nei confronti dei malviventi.

Per quanto riguarda la formazione al personale sui temi della sicurezza, nel periodo preso in considerazione sono state erogate 13 aule rivolte ai responsabili dei punti operativo ed 11 per gli assistenti alla clientela.

Ovviamente, ogni apprestamento ed ogni iniziativa volta ad aumentare la sicurezza dei punti operativi, non può che vedere d'accordo le OOSS che giudicano questo aspetto di centrale importanza, si è quindi sollecitata l'Azienda a convocare al più presto dalle apposite funzioni aziendali i neo eletti Rappresentati dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) affinché possano fin da subito svolgere i loro importanti e delicati compiti.

Domus

L'azienda ci ha comunicato che verrà accentrata l'attività amministrativa dei mutui nei CEM - Centri Eccellenza Mutui -, presso i poli di B.O. in ISGS. Data prevista 16/1/2012. Per quanto riguarda Torino, vi sarà passaggio di personale da BDT a ISGS, inizialmente, come d'abitudine, con una fase di distacco. Al termine della sperimentazione del CEM di Padova, il 14/11/11, verrà deciso il dimensionamento e inizieranno i colloqui con il personale coinvolto. Abbiamo chiesto con forza che non si ripeta quanto accaduto a giugno, al momento dello spostamento fisico del Centro Domus da Via Monte al Lingotto, e che i colleghi vengano colloquiati individualmente e con congruo anticipo.

Avvio del programma formativo Inserimento Assistenti alla Clientela

L'Area ci ha comunicato di aver avviato il programma in questione colloquiando 15 colleghi che attualmente svolgono attività amministrative con lo scopo di inserirli in attività di front office, previa formazione in aula e affiancamento presso altre filiali dell'area. Come vi dicevamo non è stato possibile entrare nel dettaglio delle prospettive generali di tale inserimento, di quali soluzioni verranno adottate per "coprire" il lavoro attualmente svolto da questi colleghi e nemmeno avere certezze se tale processo formativo coinvolgerà altri colleghi attualmente destinati ad attività amministrative. **Ovviamente l'incontro di metà novembre dovrà entrare nel merito di questi argomenti.**

Sperimentazione orari Mappano

L'Azienda ci ha comunicato che la sperimentazione attualmente in corso nella Filiale di Mappano (limitazione dell'orario di cassa alla sola mattina con l'obiettivo di spostare operatività sugli ATM e contestualmente ampliare la collocazione di prodotti finanziari) non ha dato risultati significativi anche a causa del suo svolgimento nel periodo estivo che ha caratteristiche diverse dal resto dell'anno. L'azienda ha quindi deciso di proseguire la sperimentazione fino a fine anno prima di valutarne i risultati.

Filiale SuperFlash

Si tratta di una filiale dedicata ai giovani under 35, che non svolge attività di cassa, ha un orario di apertura dal lunedì al sabato dalle 13.30 alle 19.00, con un orario di lavoro di 36 ore settimanale su 6 giorni dalle 15,15 alle 19,15. Attualmente nella Filiale Superflash di Torino lavorano 4 colleghi.

Iniziativa “move and pay”

A metà dicembre partirà l'iniziativa pilota “move and pay”, collegata alla carta SuperFlash, per effettuare pagamenti di piccoli importi con il cellulare.

Per la sperimentazione, che durerà fino al 30/06/2012, verranno coinvolti circa 50/100 giovani colleghi delle filiali centrali di Milano e Torino (dove sono presenti in maggior numero gli esercizi commerciali già con tale servizio), ai quali verrà dato in comodato gratuito un telefono cellulare con traffico prepagato di 10 euro per effettuare pagamenti negli esercizi abilitati.

Questi colleghi avranno la possibilità di individuare, all'interno del loro portafoglio, i clienti a cui offrire la stessa iniziativa (circa 150 su Torino e 150 su Milano) per testare la sperimentazione.

“Paperless” (ISPad)

Entro fine anno, le casse di 4.714 filiali saranno dotate di un tablet, sul quale il cliente potrà prendere visione della distinta relativa alle operazioni effettuate di versamento, prelievo, compravendita valuta estera e cambio assegno e apporre la propria firma in modo elettronico. La contabile verrà inviata per e-mail al cliente.

Ciò permetterà l'eliminazione di documenti cartacei, della relativa archiviazione serale nonché tempi più veloci per eventuali ricerche.

Nei prossimi giorni sarà disponibile la formazione per i colleghi e una task force a supporto.

L'obiettivo sarà quello di estendere tale modalità anche ai contratti.

In conclusione dell'incontro abbiamo informato l'Azienda che nel prossimo incontro di metà novembre dovremo anche affrontare specificatamente anche alcune questioni “ordinarie” che non stanno funzionando al meglio in Area. In particolare:

- rinnovi dei Part Time
- pressioni commerciali
- gestione generale delle comunicazioni tra i gestori del personale e i colleghi.

Ovviamente, oltre a confrontarci su tutti questi temi con voi nelle assemblee. Vi daremo, come al solito, tempestiva comunicazione scritta dell'esito del prossimo incontro.

Torino, 26/10/11

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SIBNFUB – UGL – UILCA
Area Torino e provincia Intesa Sanpaolo