



AREA TORINO: CHIEDIAMO CHIAREZZA E RISPETTO PER I LAVORATORI

Il 29 febbraio abbiamo incontrato la Direzione di Area Torino e provincia nell'ambito dei previsti incontri trimestrali.

Ha partecipato all'incontro il nuovo Direttore Regionale Antonio Nucci che nella sua presentazione ha fatto una attenta disanima della difficile situazione in cui ci troviamo ad operare come settore e Gruppo Intesa Sanpaolo. Partendo dal buon posizionamento della nostra Azienda sul territorio ha evidenziato come il nostro Gruppo forte del patrimonio di clientela e della alta professionalità e disponibilità dei colleghi, superiore rispetto ai nostri concorrenti, abbia i numeri per essere competitivo anche in questa fase di forte crisi. Secondo il Direttore Regionale il nuovo modello di servizio nelle filiali permetterà ai colleghi di raggiungere la clientela in modo totale, e per il raggiungimento degli obiettivi di reddito si dovrà passare alla vendita di una pluralità di prodotti al singolo cliente, con l'obiettivo di soddisfare i molteplici bisogni espressi o potenziali superando la vendita massificata di un prodotto singolo. Obiettivo dichiarato dal Direttore Regionale è aumentare la percentuale della clientela con cui si vuole lavorare dall'attuale 35/40 al 100%.

Come sindacato abbiamo colto l'occasione per evidenziare anche al Direttore Regionale come le recenti e contraddittorie scelte organizzative aziendali non solo aggravano le difficoltà proprie del momento, ma inevitabilmente inducono un pesante senso di preoccupazione e malessere anche in colleghi altamente professionalizzati e disponibili come quelli della nostra Area.

La riunione è proseguita con una rapida disanima dei dati forniti usualmente negli incontri di trimestrale, su cui torneremo in seguito con una analisi più dettagliata, per proseguire con un acceso dibattito sull'applicazione del nuovo modello di servizio nonché sulle novità recentissime relative a: ROP, Filiali a grappolo e Gestione in Pool dei clienti.

A questo proposito abbiamo unanimemente e fortemente dichiarato all'Azienda che, pur consci dell'eccezionale gravità della situazione, delle pesanti implicazioni che comporta e degli scenari di profonda incertezza sul futuro, non possiamo giustificare alcuni comportamenti aziendali messi in atto recentemente:

- *la cancellazione dei Referenti Operativi, il giorno successivo alla loro assegnazione nel ruolo;*
- *la ridefinizione della composizione numerica dei portafogli giustificandola come "refuso"*
- *l'individuazione di un cospicuo numero di colleghi in percorso professionale per assegnarli a un nuovo ruolo (bancassicurazione) senza essere in grado di garantire la certezza di nuovi percorsi professionali;*

- *le più contraddittorie ed improvvisate comunicazioni a singoli colleghi sul futuro in generale dei percorsi stessi (quasi a voler pregiudicare l'esito di una trattativa che si preannuncia di per sé molto aspra e complessa).*

La tutela della professionalità e della dignità del lavoro dei colleghi dell'Area sono in questo momento il centro della nostra attenzione. Obiettivo di tutela che ci ha portati a concordare la proroga di tutti gli accordi di armonizzazione al 30 giugno 2012.

Ci attendiamo dalla Direzione di Area una gestione di questa fase di incertezza improntata a:

- *sobrietà nelle comunicazioni;*
- *rispetto delle persone;*
- *messa in atto di tutti gli strumenti per limitare le ricadute sulla professionalità dei colleghi.*

Più in generale abbiamo anche dichiarato che non potremo in alcun modo accettare che le inefficienze organizzative aziendali vengano scaricate sulle persone che con il loro personale impegno e quotidiano sacrificio (nella situazione data NON è una parola scelta a caso) stanno disperatamente svolgendo il loro lavoro nel caos organizzativo e difficoltà di mercato.

Ad oggi è evidente come le continue innovazioni del modello portano alla revisione, ed in alcuni casi annullamento, di ruoli professionali fino ad ieri definiti e la creazione di nuove figure che non hanno ancora, nemmeno la certezza di alcun riconoscimento normativo e professionale.

Tutto questo dovrà trovare una soluzione nel previsto confronto del rinnovo degli accordi di armonizzazione, a partire dalla salvaguardia dei percorsi professionali e riconoscimento dei nuovi ruoli, senza vanificare i livelli di professionalità oggi raggiunti dai colleghi.

In particolare si dovranno raggiungere garanzie per i colleghi che hanno volontariamente lasciato un percorso professionale per accettare la "sfida" proposta dall'azienda nell'affrontare un mercato nuovo e da "costruire". Tutele che non potranno essere minori e diverse da quelle che verranno riconosciute a coloro che sono rimasti nei percorsi professionali esistenti.

Torino, 2/3/12

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