



Ai lavoratori dell'Area Friuli Venezia Giulia del Gruppo Intesa Sanpaolo

Incontro trimestrale: a domanda (non) risponde

Si è tenuto nei giorni scorsi il consueto incontro trimestrale di Area, in un momento particolarmente delicato sia per la ristrutturazione in atto sia per il contesto generale.

Abbiamo chiesto alla Delegazione Aziendale informazioni sui progetti di riorganizzazione, sull'esodo in atto, su come si modificheranno le strutture e l'organizzazione del lavoro nel prossimo futuro. Non ci sembravano domande a sproposito, considerato anche che solo pochi mesi fa è stato presentato il Piano Industriale e che adesso bisognerebbe attuarlo.

La risposta è stata un desolante silenzio, non ci sono state fornite neanche quattro informazioni spicciole.

Abbiamo chiesto di conoscere il **risultato delle adesioni all'Esodo** (ovviamente non definitivi per la parte B la cui scadenza era successiva alla data dell'incontro) ma, ahinoi, è stato comunicato solo il dato complessivo di gruppo e non quello per azienda. Viene da chiedersi, ma il dato di gruppo non è la somma di quelli aziendali ? O forse è tirato a caso ? E naturalmente meno che meno l'Azienda ha ritenuto di affrontare il problema di come far fronte alle prossime imminenti uscite, le prime già a gennaio 2012, che comporteranno una ulteriore diminuzione del personale.

Abbiamo anche chiesto informazioni sulle annunciate **ristrutturazioni** e sulle conseguenti **ricconversioni professionali**, e anche su questo argomento non ci è stato risposto niente di preciso.

Almeno sul **back-office di Viale Palmanova**, di cui ISGS ha ufficializzato la chiusura per la seconda metà del 2012, ci aspettavamo qualcosa di concreto. Ma figurarsi, troppo presto, vedremo quella volta. A proposito, ma non è lo stesso back-office dove solo qualche mese fa ai lavoratori in distacco è stato chiesto, diciamo eufemisticamente con molto zelo, di cedere il contratto a fronte di mirabolanti prospettive future ?

Sul **Centro Domus**, che sono ormai anni che aspetta una parola definitiva, ci è stato riconfermato il progetto che prevede la chiusura e il trasferimento delle lavorazioni al back-office, ma naturalmente senza dire né i tempi né quali saranno le ricadute sui lavoratori. Successivamente alla riunione di Area è stato presentato a livello di gruppo il piano di dismissione Domus che prevede per quello di Gorizia la chiusura in aprile 2012.

Per quanto riguarda la **rete sportellare** abbiamo chiesto quali sono le logiche che hanno portato alle **aperture**, alle **chiusure** e alle **remotizzazioni** visto che negli ultimi anni abbiamo avuto parecchie di queste operazioni, le ultime solo qualche mese fa, e anche su questo argomento non ci è stata data alcuna risposta.

A fronte di queste ultime, a dir poco (eufemisticamente) negative, notizie in termini di **perdita di occupazione** e di probabile **dispersione di professionalità** maturate dopo anni e anni di impegno, dovrà essere fatta un'attenta riflessione sulle possibili posizioni da prendere verso l'azienda e le sue dannose decisioni organizzative, anche portando, eventualmente, il problema all'attenzione della pubblica opinione e degli esponenti politici di questa Regione.

Stiamo attraversando una fase assai delicata, probabilmente il bilancio di Carifvg chiuderà in sostanziale pareggio e quindi con un ROE prossimo allo zero, è il momento delle scelte importanti che determineranno gli assetti per i prossimi anni e la nostra impressione è che da parte aziendale ci sia **grande inadeguatezza nelle risposte**. Tante parole, tanti bei progetti, ma poi nello specifico niente di niente, si campa alla giornata e quando evidenziamo problemi che per noi sono strutturali ci viene sempre risposto che c'è l'emergenza, l'imprevisto, l'eccezionalità.

Oggi più che mai ci sembra che il modello aziendale sia inadeguato, in perenne cambiamento proprio per cercare di nascondere le carenze, incapace di affrontare la complessità dei problemi sul tappeto. Non è un problema solo della nostra Area, anche in altre realtà ci sono analoghe situazioni di disagio che impongono da parte sindacale una **riflessione critica complessiva a livello di gruppo**.



Nel corso dell'incontro abbiamo anche affrontato alcune tematiche più specifiche, delle quali diamo un breve riassunto.

PART-TIME: nonostante le rassicurazioni che ci erano state fornite nel precedente incontro dobbiamo evidenziare la **pessima gestione sia delle nuove richieste sia dei rinnovi**, con una interpretazione disinvoltata degli accordi davvero strana per chi non perde occasione per richiamarci al rispetto delle regole. Numerose concessioni a 6 mesi del tutto ingiustificate e in alcuni casi anche senza dirlo (o forse a colleghe particolarmente distratte che non se ne sono accorte), richieste generalizzate di maggiori rientri in alcuni casi del tutto incomprensibili, insomma un evidente tentativo di contenere il fenomeno limitando il numero e aumentando le ore. E fin qui uno se lo potrebbe anche aspettare, se non fosse che siamo in una fase di contenimento dei costi (dichiarata da capogruppo, in luglio ci deve essere stato anche un accordo sindacale se ricordiamo bene) e l'utilizzo del part-time è uno degli strumenti principali da utilizzare (anche questo ci sembra di averlo letto in quell'accordo).

FERIE ARRETRATE: come ogni anno in questo periodo chi ha parecchio arretrato è stato "caldamente" invitato a smaltirlo, la differenza è che questa volta sono arrivate anche le lettere di "ferie obbligatorie". **Segnale di inflessibilità o piuttosto raschiamento del fondo del barile ?** Come abbiamo più volte detto l'arretrato delle ferie non dovrebbe esistere e se c'è va eliminato, però gradualmente e con il consenso del lavoratore. Di questo argomento si era parlato specificatamente nel corso dell'incontro tenutosi ad aprile, era tanto difficile pianificare seriamente le ferie fin da quella volta in modo da consentire al lavoratore una fruizione soddisfacente anche per lui e non solo per l'azienda ?

FORMAZIONE E RISCHIO OPERATIVO: siamo fortemente preoccupati per la scarsa, per non dire nulla, attenzione al rispetto della normativa a maggior ragione in un momento di difficoltà generalizzata come quello che stiamo attraversando. La sensazione, avvalorata purtroppo dai fatti, è che la priorità nel nostro lavoro sia la vendita e che il rispetto della normativa sia visto come un'inutile ed infruttuoso intralcio. **Serve unità fra i colleghi e comune intento nella rigorosa applicazione delle regole, solo in questo modo tuteleremo il patrimonio aziendale e il personale tutto.** E' un pericolosissimo campanello d'allarme quello che è successo con il **corso ISVAP**, nelle condizioni in cui si trova la rete 23 ore di FAD sono uno sproposito per le oggettive difficoltà a seguire il corso con serietà e continuità, e le **modalità di svolgimento dell'esame finale lasciano a dir poco perplessi**. L'attestato finale da ai lavoratori una **specificata responsabilità nella gestione dei prodotti** e non può essere un pro-forma, non svolgerlo correttamente è una gravissima responsabilità dell'Azienda ma che espone i colleghi a pesanti rischi con conseguenze potenzialmente assai gravi.

Per quanto a nostra conoscenza continua la prassi, sbagliatissima, che vede i direttori **lasciare la propria password a qualche collega per le autorizzazioni** in sua assenza, o anche addirittura quando è presente. E' un rischio enorme per entrambi che non trova giustificazioni di sorta. Se, come si giustificano molti colleghi, la normativa è impossibile da rispettare allora va cambiata ma in nessun caso ci si deve esporre ad una così palese violazione. **L'Azienda, così attenta a monitorare quello che le fa comodo, deve forse apprendere da noi che queste cose "potrebbero" accadere ?**

Le gestioni degli accessi alle filiali, del contante, dei mezzi forti, dei bancomat e delle casse continue debbono essere fatte applicando pedissequamente la normativa (cfr. Manuale Sicurezza Fisica); le previsioni in materia di Antiriciclaggio, Mifid, normativa sui Crediti, etc etc etc non sono una facoltà ma un obbligo.

Richiamiamo infine (nuovamente) l'attenzione dei Vicari di Filiale, nello svolgere il loro compito nel rispetto dei compiti e delle autonomie (specie sulla gestione del credito) assegnate,



ricordando che il Vicario opera solo quando il Titolare rimane assente per l'intera giornata lavorativa.

INTERIM DI DIREZIONE: abbiamo anche espresso tutta la nostra perplessità per quanto riguarda le filiali lasciate senza Direttore con assegnazione dell'interim ad altro preposto di filiale vicina, **senza chiarezza sulle norme operative da seguire**. Oltretutto non ci pare un bel segnale il diffondersi di questo fenomeno che suscita preoccupazione sia tra i lavoratori che nella clientela e dà la sensazione di disinteresse da parte dell'Azienda.

SISTEMA INCENTIVANTE 2010: ci sono stati forniti i dati definitivi che confermano, a nostro avviso, tutte le perplessità che abbiamo già manifestato. I lavoratori che ne hanno beneficiato sono **139** con importi medi che vanno dai 1.300 Euro per l'assistente alla clientela ai 17.500 per il direttore di filiale imprese. **Per le figure superiori non è dato sapere, forse per non provocare travasi di bile.**

MISSIONI: alle nostre obiezioni sul fatto che il pagamento del chilometraggio sul percorso "più corto" riportato da ViaMichelin in molti casi non corrisponde al tragitto realmente effettuato ci è stato risposto che, a fronte di preventiva richiesta da parte del lavoratore (da inserirsi in Intesap nel momento della "richiesta di utilizzo auto propria"), **verrà autorizzata la percorrenza reale** che solitamente è quella autostradale (percorso "più veloce"). Invitiamo quindi tutti i lavoratori interessati a comportarsi di conseguenza e a segnalarci eventuali difformità.

MTA, CASH IN/OUT, ROLLER: aumentano le apparecchiature in dotazione alle filiali, e questo è un bene, però con un continuo variare di marche e modelli. Di fatto quindi succede che ognuno sa utilizzare la macchina che ha in dotazione in filiale **senza però conoscere le altre** e così è successo più volte che colleghi mandati in aiuto si sono ritrovati a dover lavorare con apparecchiature sconosciute e sperando che tutto vada dritto. **E' un rischio che questi lavoratori non devono correre**, e francamente non ci sembra che ci voglia grande studio per gestire meglio queste situazioni.

Inoltre è bene sapere che queste apparecchiature ogni tanto si rompono o funzionano male, cosa piuttosto ovvia se si pensa che sono solo delle macchine. Abbiamo dei casi documentati, pochi per la verità, di **squadrature senza che l'operatore abbia alcuna responsabilità** e quindi invitiamo i colleghi a vigilare per non prendersi colpe non loro e a segnalarci tempestivamente tutte le situazioni problematiche.

APERTURA FILIALI CON UN SOLO LAVORATORE: l'Azienda ha chiarito che gli sportelli dove è prevista la presenza di un solo lavoratore hanno delle dotazioni di sicurezza particolari che normalmente non sono presenti nelle altre filiali. Quindi in mancanza di tali requisiti l'apertura al pubblico è subordinata alla **presenza di almeno due lavoratori**.

Udine, 27 ottobre 2011

I Coordinamenti di Area FVG del Gruppo Intesa Sanpaolo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/CGil

Uilca