



## ASSEMBLEA E SEMESTRALE D'AREA

A conclusione di una lunga tornata di assemblee, che hanno interessato e coinvolto in modo capillare i lavoratori dell'Area Lariano, vogliamo fare un primo punto della situazione, in relazione alle istanze che i lavoratori stessi hanno voluto esprimere, soprattutto in vista dell'incontro di semestrale che chiederemo a breve all'Azienda. Diversi e interessanti i pareri espressi dai colleghi relativamente ad una serie di problematiche delle quali tentiamo ora una sintesi per sommi capi:

### ORGANICI

E' il vero tallone di Achille di questa Banca: ad una carenza ormai cronica, da noi piu' volte segnalata e sottolineata ai vari livelli, si e' aggiunto, se mai possibile, un ulteriore pesante aggravio che deriva dalla migrazione procedurale, dalle uscite di personale per pensionamenti, accesso al c.d. Fondo Esuberi, dimissioni, ecc., e che impatta pesantemente sui colleghi "superstiti", tra le altre cose impedendo spesso e volentieri la fruizione delle ferie e dei permessi, l'effettiva fruizione della formazione, un'operativita' differente da quella caotica e frustrante dettata dall'emergenza. Cio' riguarda ovviamente in misura anche maggiore le Filiali piu' piccole per dimensioni e addetti, le quali sono perennemente in sofferenza, tanto che corrono spesso il rischio di non poter nemmeno aprire al pubblico.

Da sottolineare che non sempre le assenze prolungate di colleghe/i (per maternita', congedi parentali, malattia, ecc.) vengono coperte da assunzioni con contratto a tempo determinato, e mai quando le assenze hanno come causa lo smaltimento e la fruizione di ferie arretrate, come invece previsto nell'accordo del 22 Luglio 2008.

Un'altra evidenza negativa riguarda le sostituzioni dei direttori: i colleghi designati come "sostituti" spesso non sono messi nella condizione di acquisire le competenze e le professionalita' necessarie al ruolo, dal momento che non viene fornita loro nessuna formazione al riguardo.

### PROBLEMI LEGATI ALLA MIGRAZIONE

Ulteriore nota critica, la migrazione procedurale di fine giugno mostra ancora pesanti strascichi:  
- i colleghi ex—Intesa si trovano a fare i conti con procedure non idonee alla loro operativita', e pertanto lamentano enormi lungaggini nel lavoro e nelle risposte alla clientela; quello che ante migrazione si concludeva in pochi minuti, oggi si trascina per giorni o per settimane intere.

- i colleghi ex-SanPaolo, che hanno supportato la migrazione fornendo personale e fungendo da formatori, pagano ancora oggi l'impatto organizzativo della stessa, sia in termini di carenza di organici, che in termini di recupero di permessi, ferie e banca delle ore.

Tutti indistintamente segnalano la preoccupante deficienza dell'Help Desk, servizio indispensabile per l'operativita' quotidiana, ma che spesso e volentieri non e' raggiungibile nemmeno dopo numerose e ripetute chiamate telefoniche.

Ci viene segnalato inoltre una particolare sofferenza in termini di operativita' da parte dei gestori small business ex-Intesa, che si trovano alle prese con attivita' anche complesse, il cui processo oggi, con le nuove procedure, richiede giornate intere per poter essere completato, in attesa poi di delibera da parte dell'organo superiore, che, come il Natale, "quando arriva, arriva".

## **PART TIME**

Riceviamo dalle/dai colleghe/i part time ripetute segnalazioni di richieste di prolungamento dell'orario di lavoro, spesso oltre i limiti di contratto (due ore giornaliere e cinquanta ore annuali) e al di fuori delle tre precise ed esclusive causali previste dall'art.31 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007 (operazioni di quadratura contabile e chiusura – interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro – assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unita' operativa).

Cio' comporta inoltre, almeno per chi opta per i permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore, un 'ulteriore difficolta' di fruizione degli stessi, anche se differita nei tempi.

Un altro problema segnalatoci e' la difficile attuabilita' per il lavoratore part time di avere a disposizione un periodo di tempo congruo per le quadrature / chiusure contabili nel perimetro del proprio orario di lavoro.

Per concludere l'argomento, vi sono ancora decine di domande di part time non evase.

## **APPRENDISTI**

I lavoratori con contratto di apprendistato assunti prima del dicembre 2008 chiedono maggiore trasparenza nella valutazione che l'Azienda opera per confermarne a tempo indeterminato il 50%, dopo il primo biennio di servizio; non sono chiari ne' quali siano le funzioni aziendali che ne decidono le sorti, ne' i criteri di giudizio e di oggettivita' utilizzati, anche in funzione di un percorso formativo, che, seppure normato dalla legge, la quale prevede 120 ore di formazione annue, a volte viene differito sine die per problemi inerenti agli organici. Inoltre, e' certo che, quando non confermati a tempo indeterminato, vengano davvero rimessi in gioco nei "ripescaggi" dei trimestri successivi?

Gli apprendisti chiedono inoltre una verifica relativamente alle nuove previsioni contenute nell'art.28 dell'ultimo C.C.N.L.: dopo che e' stata liquidata nella busta paga di giugno 2008 la voce economica di arretrati relativamente al nuovo inquadramento (non piu' A2L2, ma A2L3), alcuni attendono ancora il riconoscimento dell'assegno temporaneo corrispondente al livello retributivo cui e' finalizzato il contratto (A3L1), che spetta loro dopo 18 mesi di servizio.

## **FORMAZIONE**

Segnaliamo, oltre ad una carenza generalizzata ed ormai annosa, la situazione particolare delle/dei lavoratrici/tori al rientro da prolungati periodi di assenza, che spesso vengono da subito adibiti allo sportello senza un'adeguata preparazione professionale, procedurale e normativa: l'esempio piu' evidente e' la mancata fruizione dei corsi Isvap relativi alle figure commerciali.

## **VARIE**

Tutti i colleghi, indipendentemente dalle loro provenienze, si mostrano attenti e preoccupati in merito all'evolversi della situazione relativa all'ipotesi di una nuova cassa sanitaria unica di gruppo, sia per le nuove contribuzioni che, soprattutto, per le prestazioni che essa eroghera' e per il rischio di perdere il carattere mutualistico e solidaristico che ha da sempre caratterizzato le casse preesistenti.

E' stato poi sottolineato il comportamento incoerente delle funzioni commerciali dell'Area, riguardo alla crisi finanziaria che ha coinvolto anche la nostra banca; dopo aver chiesto per anni ai colleghi report giornalieri (a volte quasi orari) sui dati del venduto, a seguito delle prime drammatiche notizie dei crac di diverse aziende bancarie abbiamo dovuto registrare una totale assenza di informativa e di indicazioni operative.

Solo a distanza di parecchi giorni dal fallimento di Lehmann Brothers sono comparse sulla rete intranet le prime comunicazioni ai colleghi, che si sono sentiti completamente abbandonati una seconda volta (la prima e' ovviamente la migrazione delle procedure) .

Segnaliamo che nel corrente anno abbiamo riscontrato un sensibile aumento dei provvedimenti disciplinari irrogati dall'Azienda a carico dei colleghi. Provvedimenti che in molti casi risultano assolutamente inaspettati e sproporzionati. Ci riserviamo pertanto di ritornare su tale delicato argomento con successiva e dettagliata comunicazione.

Infine, i colleghi ci indicano diversi segnali che portano a ritenere essere in atto una politica aziendale di forte restrizione del credito: l' aumento dei tassi debitori alla clientela, il riprezzamento al rialzo dei costi e delle commissioni su operazioni fiduciarie, una grande difficoltà nell'ottenere il parere positivo e la delibera degli organi superiori, oltre che una tempistica allungatasi considerevolmente rischiano di porci fuori dal mercato.

Como, 10.12.2008

<p><b>DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – UIL.CA</b> <b>INTESA SANPAOLO AREA LARIANO</b></p>
--