



SEMESTRALE CHIUSA.....

PROBLEMI APERTI !!!!!

In data 24 Aprile e' avvenuto quello che possiamo considerare l'incontro conclusivo della Semestrale d'Area aperta il 15 e 16 Gennaio, proseguita poi con il Verbale che l'Azienda ci ha consegnato il 12 Marzo, al quale abbiamo apposto successivamente una serie di annotazioni, cosi' come previsto dal C.C.N.L. dell' 8 Dicembre 2007.

Ribadendo la nostra profonda insoddisfazione nei confronti dell'Azienda, e per il disinteresse mostrato nei confronti delle diverse problematiche presenti nell' Area, e per le risposte (poche ed insoddisfacenti) date alle nostre richieste, **alleghiamo il testo integrale delle annotazioni delle scriventi Oo.Ss. al verbale della Semestrale** per una piu' approfondita lettura e conoscenza degli argomenti in discussione.

Durante l'incontro di cui all'oggetto, l'Area ci ha inoltre consegnato l'informativa semestrale in riferimento al secondo semestre 2007, della quale vi proponiamo ampi stralci, suddivisi per argomento.

ORGANICI

Al 31/12/2007 l'organico si compone di 2408 persone, di cui 1240 donne e 1168 uomini ;

il totale dei contratti full time e ' di 2002, contro 406 part time;

i contratti a tempo indeterminato sono 2327, quelli a tempo determinato 23, di apprendistato 58;

ad aprile, i dati si sono leggermente modificati, per cui l'organico totale dell'Area e' di 2390 colleghi, di cui 398 con contratto part time;

le richieste di part time inevase sono 42, mentre ne sono state accolte in corso d'anno 17 (29%);

le richieste di trasferimento ancora in sospeso sono 120, con una percentuale di accoglimento del 19% (28 su 148);

per quanto concerne la mobilita' da Area a Corporate Centre, sono stati trasferiti 28 colleghi, di cui 2 in accoglimento domanda;

similmente, 9 colleghi sono andati in altre Aree, 8 dei quali in accoglimento di domanda;

in entrata, si registra l'arrivo di 6 colleghi, pertanto il saldo mobilita' da o verso l'Area e' negativo (-30);

la mobilita' interna all' Area e' di 309 persone, di cui 17 in accoglimento domanda (5,5%);

per cio' che riguarda gli avanzamenti di carriera, notiamo (finalmente) una forte percentuale di donne, distribuita in maniera abbastanza omogenea su tutte le aree professionali (71 su 99 totali) e sui 4 livelli dei Quadri Direttivi (35 su 64 complessivi), anche se, lo sappiamo, cio' e' dovuto alla preponderanza femminile nell' organico totale dell'Area.

Commento

Non possiamo che ripeterci: l'organico, che riteniamo assolutamente non adeguato alle esigenze dell'Area, si sta ulteriormente assottigliando, vuoi per le uscite di chi accede alla pensione, vuoi per le adesioni al c.d. Fondo Esuberi, vuoi per le maternita', ma anche perche' non accennano a diminuire le dimissioni di colleghi che scelgono di lavorare in altri istituti bancari, indice questo di profonda insoddisfazione e delle scarse o nulle motivazioni che questa Azienda e' oggi in grado di offrire.

Restiamo comunque in attesa di ulteriore informativa sull'argomento, ad oggi non esaustiva poiche' non riporta il dato disaggregato per singolo punto operativo e per ruolo; questo non ci permette di affrontare compiutamente il tema dei carichi e dei ritmi di lavoro.

Come se cio' non bastasse, le percentuali di accoglimento delle domande di trasferimento in sospeso (alcune da anni), e di part time ancora inevase sono allarmanti, soprattutto se messe in relazione con i trasferimenti disposti d'ufficio dall' Azienda: se davvero esistono esigenze tecniche, organizzative e produttive (tali sono le causali che il Contratto nazionale indica perche' l'Azienda possa disporre i trasferimenti), e' cosi' scontato che queste non si sposino quasi mai con le legittime richieste dei lavoratori ? Ed inoltre, perche' spesso non viene rispettato anche il dettato della frase seguente all'interno dello stesso comma dell'art.102 C.C.N.L. 12 Febbraio 2005, che recita: "nel disporre il trasferimento, l'Azienda terra' conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato." ?

FORMAZIONE

Nel corso del secondo semestre del 2007, sono state erogate 28.345 giornate-uomo di formazione, per un totale di 1927 partecipanti, e suddivise in 7.824 giornate in aula, 1.697 tramite FAD Piattaforma Campus, 18.771 con FAD multimediali, 3 esterne, 50 in stage; assolutamente preponderanti, a livello di materie, il commerciale e la finanza (12.467 gg.uomo per il primo, 11.260 per la seconda).

Commento

Dobbiamo sottolineare, innanzitutto, che il 20% del personale non ha fruito di alcuna giornata di formazione; se analizziamo piu' accuratamente i dati, la conclusione e' ancora piu' negativa, dal momento che i colleghi che operano nei segmenti commerciali hanno partecipato ai vari moduli del corso ISVAP, peraltro suddivisi in piu' giornate pro-capite.

ORARIO DI LAVORO

La percentuale di ferie non godute e' del 35% (28.818 su un totale di 83.272 ore); quella delle ex-festivita' e' del 36% (3.369 su di un totale di 9.275); il numero di ore di straordinario e' 41.885 (per 28,4 ore medie in capo alle Aree Professionali); il totale di ore residue di Banca delle ore e' 94.469, di cui 53.286 (il 44%) non godute.

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Le Filiali Retail al 31/12/2007 erano 247 (106 in provincia di Como, 41 in provincia di Lecco, 14 in provincia di Sondrio e 86 in provincia di Varese); sottraendo le 19 in cessione per l'Antitrust, tutte in provincia di Como, abbiamo un numero previsionale di 228 Filiali;

Durante l'incontro, il Responsabile di Area ci ha comunicato che in corso d'anno verranno accorpate diverse Filiali retail. Eccone l'elenco:

- Appiano Gentile – Bormio - Caronno Pertusella – Colico - Gallarate (Corso Sempione) - Gorla M. - Lecco 2 Sondrio - Tirano

Tranne che a Caronno P., saranno le Filiali ex- SanPaolo a traslocare presso i locali delle Filiali ex-Intesa ; inoltre, potra' verificarsi una limitata mobilita' territoriale, dovuta anche ad una revisione dei portafogli.

Un'altra notizia riguarda il Centro Domus, che verra' allocato in Piazza Cavour a Como, e nel quale verranno approntate 30-32 postazioni di lavoro, per accogliere 27 colleghi; a breve verranno portati a termine i colloqui con il personale interessato.

La data di partenza dell'operativita' del Centro Domus e' fissata per il 21 Giugno, giorno della migrazione procedurale.

Per cio' che riguarda la tempistica del riassetto del comparto Imprese (Centri Imprese, Filiali Imprese, ecc.) l'Area ha dichiarato che rimane in attesa dell'attivazione del modello organizzativo unificato di filiale.

SICUREZZA

Una premessa: per azioni criminose si intendono le rapine, non gli eventi criminosi (scasso Bancomat) o i tentativi non riusciti di rapina.

Nel 2007 in Area Lariano vi sono state 21 rapine: la parte preponderante di esse e' avvenuta in provincia di Como (12), seguita da quelle di Varese (5) e di Lecco (4).

Il dato, migliore rispetto a quello del 2005 (24 rapine), e' invece negativo se confrontato con lo stesso periodo del 2006, nel quale le rapine sono state 17.

Commento

Questo dato ci sostiene nel perseguire la nostra richiesta di maggior attenzione da parte dell'Azienda al problema sicurezza, tanto piu' considerando che in moltissime Filiali di nuova concezione (lay-out) non vi e' alcun ostacolo ne' all'ingresso di malintenzionati ne' poi all'accesso diretto alle postazioni di cassa; riteniamo percio' sempre necessaria la presenza di un servizio di guardiania che possa agire da deterrente in sinergia con gli altri apprestamenti anti-rapina, in particolare presso quelle Agenzie che sono dislocate in zone particolarmente a rischio.

Fin da ora ci attiviamo per richiedere all'Azienda di poter visionare ed eventualmente modificare il Documento di Rischio di ogni singola unita' produttiva, ai fini di una attenta verifica della gestione di un problema di cosi' fondamentale importanza, per i colleghi, cosi' come per la clientela, quale e' la sicurezza.

Como, 7 maggio 2008

Coordinamento Area Lariano
Dircredito - Fabi – Falcri – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Silcea - Uilca/Uil

N.B.

In allegato le osservazioni formulate dall'intersindacale, alle risposte aziendali



Como, 9 aprile 2008

Spettabile Direzione
Intesa Sanpaolo Spa
Area Lariano
COMO

Oggetto: Osservazioni delle Organizzazioni Sindacali Semestrale del 15 – 16 gennaio 2008, art. 11 CCNL

In riferimento alle “dichiarazioni conclusive della Direzione Aziendale” datate 12/3/08 e consegnatoci in pari data, le scriventi OO.SS. giudicano le stesse assolutamente insoddisfacenti, elusive dei problemi posti durante l'incontro di semestrale e sideralmente lontane dallo spirito di valorizzazione del livello territoriale delle relazioni sindacali.

Il documento consegnatoci, infatti, appare un canovaccio standardizzato, che potrebbe essere utilizzabile a fronte di qualsiasi semestrale di qualsiasi territorio a fronte di qualsiasi problematica portata all'attenzione dell'Azienda.

Le OO.SS. esprimono pertanto un giudizio negativo rispetto alle modalità da Voi utilizzate e Vi invitano a meglio riflettere sull'importanza del momento di confronto e di possibile soluzione dei problemi che la semestrale tradizionalmente rappresenta.

Restando per un attimo alle nostre modalità di comunicazione, troviamo quantomeno inusuale, e ne segnaliamo la singolarità, che una serie importante di informazioni ci sia stata fornita solo in forma verbale.

Riteniamo che risposte di tale peso avrebbero dovuto necessariamente trovare spazio nelle dichiarazioni conclusive.

Rileviamo inoltre come il documento sia giunto alle OO.SS. dopo ben 60 giorni dall'incontro di semestrale, tempo a nostro giudizio sufficiente per ben altre stesure.

Quanto poi al merito, ci vediamo costretti a riproporre in toto alcune importanti tematiche fatte presenti alla Vostra attenzione, che permangono irrisolte e affrontate in modo insoddisfacente nel Vostro documento :

Applicazione accordi aziendali sul territorio, e tra questi l'attivazione delle liste di trasferimento e l'accoglimento delle richieste di avvicinamento, quale strumento prioritario per copertura esodi;

Organici: si ritengono inadeguate le coperture di organico a fronte delle uscite per esodo, per dimissioni volontarie (passaggio alla concorrenza di 35 risorse a fine 2007); assenze per maternità;

A tale riguardo lamentiamo il numero elevato di domande part-time in attesa di accoglimento (n.35) a fronte di prossime uscite di colleghi per adesione volontaria all'esodo proposto dall'Azienda.

Ristrutturazioni centri impresa: in occasione dell'incontro di semestrale, erano state rassegnate all'Azienda problematiche relative a procedure, carichi e ritmi di lavoro tali da indurre il responsabile d'Area del personale a rivedere il piano organizzativo sulla base di un nuovo studio di fattibilità, del quale, ad oggi, non abbiamo ancora avuto alcun riscontro.

Le scriventi OO.SS. avevano sostenuto in sede di semestrale la necessità di una robusta implementazione delle informazioni attinenti l'Organico d'Area, richiedendo, nello specifico, i dati disaggregati per singoli punti operativi, relativi al personale in carico, flussi in entrata e uscita, attribuzione di nuovo personale, realtà interessate da uscite per esodo, dimissioni volontarie, maternità e unità produttive interessate da richieste di part time.

Questi dati sono fondamentali per affrontare con minima cognizione di causa il tema proprio della semestrale attivata ai sensi dell'art.11 CCNL in materia di ritmi e carichi di lavoro.

Anche questa fondamentale richiesta non trova nel documento da Voi consegnatoci alcun riscontro e ci vede costretti a riproporla nella sua interezza.

Anche temi tutt'altro che secondari, quali le problematiche attinenti le difficoltà di fruizione della formazione (soprattutto quella erogata on line), scarsa pulizia delle filiali, problemi igienico ambientali propri di molte realtà, approntamenti di sicurezza e comunicazione eventi criminosi, puntuale comunicazione a fronte di ristrutturazioni e modifiche organizzative sono stati oggetto di precise richieste sindacali e, a loro volta, hanno avuto risposte estremamente incomplete e superficiali.

Questi temi ovviamente permangono e restano nel novero delle richieste sulle quali attendiamo più attenti ed esaustivi riscontri.

Di seguito, Vi rassegnamo in modo più dettagliato quanto da voi disatteso nelle singole unità produttive sottoelencate:

... omissis ...

Le scriventi OO.SS., stigmatizzando l'inequivocabile disinteresse dell'Azienda rispetto ai problemi sopra esposti e la mancanza di volontà ad affrontarli concretamente, dichiarano che, perdurando tale comportamento, si vedranno costrette, per quanto concerne la salute e la sicurezza, a rivolgersi alle istituzioni pubbliche a ciò deputate.

Coordinamento Area Lariano
Dircredito - Fabi – Falcri – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Silcea - Uilca/Uil