



*Coordinamenti Area Torino, Piemonte nord e Valle d'Aosta*

## **Durante l'incontro semestrale con l'Area Torino, Piemonte nord e Valle d'Aosta alcune aperture aziendali. Da verificare concretamente a partire da settembre.**

Venerdì 10 si è svolto l'incontro semestrale con l'Area Torino, Piemonte nord e Valle d'Aosta in cui l'Azienda fornisce i dati relativi a organici, orari, formazione e sicurezza relativi al semestre precedente. Come ricorderete, da parte nostra in vista di questo incontro avevamo richiesto all'Area precise risposte in merito a questi e altri elementi aggiornati all'attualità. Questo tenendo conto sia della notevole variazione del perimetro di riferimento (all'ex Area Torino si sono aggiunte tre province prima appartenenti ad un'altra Area) che di alcune rilevanti novità organizzative (nuovo modello di Area e di Filiale, accentramento Back office, nuovi apprestamenti di sicurezza) e contrattuali (nuovo accordo su percorsi professionali) intercorse nel frattempo.

**Iniziamo col fornirvi, a puro titolo di cronaca, il raffronto dei dati su semestre e/o anno precedente (2008 su 2007) dell'ex Area Torino<sup>1</sup> con un breve commento per poi affrontare le risposte che ci sono state fornite in merito alla situazione attuale della nuova Area.**

- L'organico al 31/12/08 era pari a 3.249 dipendenti (3.231 a luglio 08).
- I Part Time al 31/12/08 erano 396, pari al 12% dell'organico complessivo e non risultavano domande inevase (378 PT, pari all'11,45% dell'organico complessivo, a dicembre 07).
- L'organico era suddiviso tra 2.955 Tempi Indeterminati, 205 Apprendisti, 68 inserimenti, 21 Tempi determinati (3.026 Tempi Indeterminati, 175 Apprendisti, 30 Tempi Determinati a luglio 08).
- Le richieste di trasferimento a vario titolo al 31/12/08 erano 638 di cui accolte 47 (625 di cui accolte 27 a dicembre 07).
- Nell'arco del 2008 sono state realizzate 236 promozioni tra le Aree professionali (100 nel 2007) e 82 tra i Quadri (40 nel 2007).
- I giorni di ferie non godute del 2008 sono stati il 39% del totale (36% nel 2007), le ex festività non godute sono state il 30% del totale (27% nel 2007), la banca ore non goduta è stata il 58% del totale (43% nel 2007), mentre lo straordinario si è attestato a una media di 35,4 ore per addetto nelle Aree professionali (26,1 ore nel 2007).
- Le rapine nel 2008 sono state 30 contro le 35 del 2007, le 45 del 2006 e le 59 del 2005.

Rispetto a questi dati (ripetiamo parziali rispetto al perimetro attuale) abbiamo comunque rilevato come a fronte di una sostanziale invarianza dei dati sull'organico **si registrino alcuni trend significativamente positivi (part time, promozioni, rapine), altri del tutto insufficienti (accoglimento richieste di mobilità) e altri ancora decisamente negativi (fruizione di ferie/banca ore e effettuazione straordinario).**

In merito ai nostri rilievi sulla gestione delle liste di trasferimento, l'Azienda di fatto non è stata in grado di fornire risposte soddisfacenti, se non la riproposizione delle solite argomentazioni in ordine alle difficoltà di attivazione. **Questo è un fatto molto grave** perché manifesta scarsa attenzione a un problema particolarmente serio per molti colleghi e di fatto configura la disapplicazione un preciso accordo liberamente sottoscritto. **Abbiamo chiesto con forza di correggere in modo significativo questo atteggiamento.**

Relativamente alle crescenti difficoltà di fruizione di ferie e banca ore, nonché al grande incremento del ricorso allo straordinario l'Azienda ha sostenuto che sia un fenomeno contingente legato alla

<sup>1</sup> Sono gli unici dati disponibili raffrontabili in modo omogeneo con i precedenti.

migrazione procedurale della ex rete Intesa sul sistema informatico SanPaolo. Noi riteniamo invece che questa sia una spiegazione solo parziale. **Abbiamo quindi espresso la nostra preoccupazione legata agli attuali e crescenti carichi di lavoro derivanti da riorganizzazioni aziendali ancora in atto e particolarmente complesse (nuovi modelli di Filiale e di Area) o potenzialmente inefficaci rispetto agli obiettivi dichiarati (accentramento Back office).**

In ragione di ciò abbiamo chiesto all'Azienda di fornirci dati complessivi della nuova Area, aggiornati a giugno 09, su andamento organici, accentramento Back office, percorsi professionali, formazione e sicurezza. L'Azienda ce li ha forniti e noi ve li riportiamo con le relative valutazioni.

## Organico Area Torino, Piemonte Nord e Valle d'Aosta al 30/6/09

### Disaggregazione per inquadramento

	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali	Totale
<b>Totale</b>	15	1.166	2.333	<b>3.514</b>
Di cui uomini	11	505	661	1.177
Di cui donne	4	661	1.672	2.337

### Disaggregazione per tipologia di contratto

Tempo Indeterminato	Apprendistato	Inserimento	Tempo Determinato	Totale
3.139	265	83	27	<b>3.514</b>

### Disaggregazione per full time / part time

Full Time 3.081				
<b>Part Time 433 (14%)</b>	di cui	299 orizzontale	38 verticale	96 misto

L'Azienda ha precisato che l'organico rilevato è dovuto a: 77 ricollocazioni derivanti dalla nuova organizzazione di Area (in particolare 40 verso la Rete filiali, 20 verso la Direzione banca dei territori, 17 per costituire la nuova Direzione regionale), 66 nuove assunzioni nel periodo 1/1/09 – 30/6/09 (52 Apprendisti, 9 Inserimenti, 5 Tempi Indeterminati), 32 uscite nel medesimo periodo (9 dimissioni, 1 pensionamento, 22 esodi), circa 80 fuoriuscite per accentramento Back office. L'Azienda ha voluto sottolineare l'andamento positivo degli organici evidenziando lo sbilancio positivo assunzioni / cessazioni e come la fuoriuscita dei colleghi verso il Back office accentrato abbia comportato una proporzionale diminuzione delle incombenze per la rete.

Da parte nostra abbiamo invece ricordato come l'Azienda abbia concentrato a fine anno le uscite per esodi (che stimiamo in circa 120) e quindi come occorrerà prevedere un contestuale reintegro e **soprattutto abbiamo fermamente contestato la proporzionalità tra i colleghi usciti verso il Back office accentrato e la diminuzione del lavoro per le filiali. A nostro giudizio il lavoro è rimasto in gran parte a carico delle filiali, sia per difficoltà gestionali che per scelte deliberate.** La situazione è particolarmente seria, pesa sui colleghi e sui clienti e richiede analisi e interventi altrettanto seri per apportare correttivi adeguati e urgenti. Abbiamo chiesto garanzie in proposito e che nel frattempo lo spostamento delle ultime tranches di lavorazioni al Lingotto avvenga senza ulteriori trasferimenti di colleghi. **L'Azienda ha preso atto delle nostre osservazioni, ci ha comunicato di aver già avviato una procedura di analisi del progetto e ci ha proposto un incontro di confronto e verifica su questo specifico argomento da tenersi entro settembre.**

### Percorsi professionali

L'Azienda ci ha comunicato che nel periodo 1/1/09 – 31/3/09 sono stati avviati 585 nuovi percorsi professionali (276 Gestori famiglie, 150 Gestori small business, 78 Gestori personal, 31 Gestori imprese, 50 Addetti imprese) e nel periodo 1/4/09 – 30/6/09 altri 52 percorsi (non ci è stata fornita la disaggregazione) per un totale di 637 nuovi percorsi, pari a oltre il 18% dell'intero organico di

Area. **Consideriamo questo un risultato molto positivo che testimonia l'efficacia della recente contrattazione sindacale in tema di inquadramenti e percorsi professionali.**

## **Questioni derivanti dalla riorganizzazione e formazione**

Oltre all'esposizione dei dati sulla formazione "corrente" rivolta a tutti i colleghi, l'Azienda ha voluto evidenziare lo sforzo effettuato per attuare dei correttivi alle problematiche derivanti dalla riorganizzazione del modello di Filiale e di Area.

Rispetto alle questioni collegate alla gestione dell'area Small business è stato realizzato un primo intervento tra maggio e giugno che ha visto il coinvolgimento di 74 Direttori prevalentemente di piccole filiali. Attualmente è in corso un processo di formazione dedicato ad altri 149 Direttori volto a colmare specifici gap rispetto all'area creditizia. Entrambi questi processi si sono svolti con giornate di aula e altre di affiancamento.

Inoltre da settembre a gennaio si svolgerà un piano formativo denominato "Programma Fiducia" che coinvolgerà tutti i Direttori con 6 giornate di aula il cui obiettivo è lo sviluppo della capacità manageriali, nonché l'individuazione di canali di comunicazione e l'attivazione di riferimenti a supporto per la soluzione delle diverse problematiche gestionali.

**E' positivo che l'Azienda abbia ritenuto importante intervenire sui problemi organizzativi che più volte abbiamo denunciato come gravi e preoccupanti. Ovviamente valuteremo nel concreto l'efficacia di questi interventi.**

## **Sicurezza**

Abbiamo chiesto all'Azienda maggiori e più precisi dati in merito alla sperimentazione dei due nuovi apprestamenti di sicurezza (GSS e SCIF) attualmente in corso. Ci sono stati forniti alcuni elementi analitici che ovviamente non possiamo fornire nel dettaglio per ragioni di sicurezza, ma soprattutto ci sono stati illustrati i criteri di verifica dell'efficacia delle sperimentazioni in corso e la durata delle medesime. Inoltre l'Azienda si è detta disponibile a un incontro intermedio di verifica in cui illustrarci i primi dati parziali da svolgersi entro settembre.

**Come ribadito più volte, per noi sicurezza significa solo ed unicamente garanzia dell'incolumità dei colleghi e dei clienti: non siamo affezionati aprioristicamente ad un sistema piuttosto che ad un altro, ma esigiamo che di volta in volta sia adottate tutte le misure più efficaci per garantirla. In caso di sperimentazione di nuovi apprestamenti l'attivazione di seri strumenti di verifica e la trasparenza dei dati ottenuti sono il requisito fondamentale per poter valutare ed eventualmente condividere le scelte effettuate.**

## **Considerazioni finali**

Da questo incontro iniziano ad emergere atteggiamenti aziendali improntati a maggiore disponibilità e oggettività nell'analisi della situazione, anche se permangono distanze molto significative nella valutazione delle ricadute sulla quotidianità dei colleghi di alcune scelte organizzative. **La disponibilità a confrontarsi apertamente su questi temi è di per sé importante, ma ovviamente solo atti correttivi concreti potranno ristabilire pienamente un clima sereno e di condivisione. Gli esiti degli incontri di settembre su back office e sicurezza, l'efficacia dei processi formativi, l'incremento del ricorso alle liste di trasferimento, nonché le deliberazioni aziendali rispetto al reintegro delle uscite di fine anno saranno il banco di prova su cui misureremo la qualità delle intenzioni aziendali.**

Torino, 15 luglio 09

***COORDINATORI AREA TORINO, PIEMONTE NORD E VALLE D'AOSTA  
Intesa SanPaolo***