



## Ai lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo del Friuli Venezia Giulia Incontro con l'Area

Martedì 7 luglio si è tenuto il previsto incontro semestrale con le strutture di Area. Data la complessità e numerosità dei temi affrontati dovremo rivederci a breve per terminare gli argomenti ma per intanto forniamo una informativa sui principali argomenti affrontati.

**Dati di bilancio, situazione attuale e prospettive strategiche:** l'andamento economico, anche in considerazione dell'attuale situazione di crisi, viene considerato dall'Azienda soddisfacente. Per il futuro sono previste ulteriori aperture di nuovi sportelli unite però alla razionalizzazione di quelli esistenti. Quest'ultimo punto, pur non essendo stato detto esplicitamente, dovrebbe riguardare soprattutto le sovrapposizioni a seguito della confluenza in Cassa delle filiali Intesa, in particolare su piazze dove già coesistono più filiali Cassa con l'eccezione di Trieste dove l'Azienda ha esplicitamente dichiarato l'intenzione di aumentare significativamente la presenza.

**Organici:** abbiamo rimarcato come già adesso la rete soffra particolarmente per mancanza di personale, problema ulteriormente acuito in questo periodo per le ferie e per la partecipazione alla migrazione di Cassa Firenze e per gli impegni straordinari che soprattutto la rete Intesa deve affrontare in vista del passaggio in Cassa. L'apertura di nuovi sportelli non può ulteriormente aggravare la situazione degli organici, che tra l'altro subiranno entro l'anno una ennesima decurtazione visto che ci saranno 43 uscite per il fondo esuberi. In relazione ai nuovi sportelli, ma non solo, abbiamo fortemente rimarcato che riteniamo l'organico di 3 persone il minimo che permetta una funzionalità dignitosa, non solo per gli aspetti commerciali che si possono graduare a seconda delle possibilità ma soprattutto per le incombenze di carattere burocratico/amministrativo che sono invece inderogabili nonché per ragioni di sicurezza e tutela dei colleghi. Abbiamo inoltre evidenziato come, a conferma della nostra analisi di criticità, sempre più spesso l'Azienda ricorra a vorticosi spostamenti di personale da mandare in aiuto, muovendo lo stesso lavoratore anche più volte nella medesima giornata. A tale proposito ribadiamo che non abbiamo nulla da ridire se si dà un aiuto a una filiale in difficoltà, anzi siamo i primi a volerlo senza però che questo penalizzi il lavoratore. Il tempo dell'intervallo non può essere utilizzato per gli spostamenti, i controlli dei valori da consegnare o ricevere vanno fatti rigorosamente, e non ultimo è bene tenere presente che si stanno muovendo persone e non pacchi, e quindi anche la forma della comunicazione ha la sua fondamentale importanza.

**Riorganizzazione e nuovo modello:** per quanto riguarda gli ex Mercati Retail abbiamo nuovamente evidenziato come la scomparsa del Gestore Itinerante Small Business crei gravi problemi alle filiali che ne usufruivano, che nella gran parte dei casi hanno un organico ben al di sotto delle 3 unità. La ristrutturazione degli uffici di Direzione non è ancora completata e per ora i previsti benefici non ci sembrano così evidenti, comunque ci riserviamo un giudizio definitivo alla fine del percorso.

Per quanto riguarda il Centro Domus è confermata la chiusura ma con tempi ancora non definiti, al riguardo abbiamo ribadito la nostra preoccupazione per l'ulteriore carico di lavoro che andrà a gravare sulle filiali.

**Consulenza legale:** ci è stato illustrato il progetto del Gruppo di accentrare le attività ma allo stato l'Azienda non ha saputo entrare nel dettaglio di eventuali spostamenti/riconversioni perché per ora non sono stati completamente definiti diversi aspetti dell'operazione. Nel caso del nostro ufficio di Udine, stante gli accordi esistenti e vista la dislocazione dei futuri uffici (Padova, Milano, ecc), i colleghi saranno singolarmente chiamati a colloquio; le prospettive sono comunque o una mobilità volontaria verso i nuovi uffici o una riconversione professionale.

**Formazione:** l'Azienda ha evidenziato la rilevante quantità di ore fruite nel 2008, per parte nostra abbiamo insistito come sia fondamentale soprattutto la qualità della formazione, sulla quale riteniamo ci siano ancora miglioramenti da fare. Abbiamo inoltre ancora una volta criticato il modo di fruizione della FAD che di fatto rende assai precario questo tipo di formazione, solitamente fatta in maniera frammentaria nei ritagli di tempo. Inoltre maggiore attenzione va dedicata alla formazione dei lavoratori inseriti in nuovi percorsi professionali, che molte volte si trovano mandati allo sbaraglio e costretti ad arrangiarsi.

Per quanto riguarda la normativa sull'operatività l'Azienda non può pensare di lavarsi la coscienza semplicemente emanando una quantità industriale di circolari ma deve mettere i lavoratori nelle condizioni di poterle leggere, capire e applicare. E ancora una volta dobbiamo richiamare l'attenzione di tutti i lavoratori sul fatto che, in una eventuale ispezione, l'inosservanza delle disposizioni comporta sempre conseguenze negative anche pesanti.

**Percorsi professionali e inquadramenti:** nel corso dell'incontro ci è stata ribadita l'imminenza dell'arrivo delle lettere, che infatti stanno arrivando in questi giorni. Molte però sono sbagliate, soprattutto nel non riconoscere il periodo pregresso; la cosa è già all'attenzione dell'Azienda e della Capogruppo, ci aspettiamo a breve una soluzione positiva. Per quanto riguarda il problema, da noi già segnalato, delle abilitazioni "improprie" di molti assistenti alla clientela la situazione si sta normalizzando e ne seguiremo l'evolversi fino a completa soluzione.

Udine, 13 luglio 2009

Coordinamenti Aziendali Intesa Sanpaolo e CariFVG Spa

Dircredito   Fabi   Fiba/Cisl   Fisac/Cgil   Uilca