



Coordinatori RR.SS.AA. AREA ROMAGNA

Incontro trimestrale 16.11.2018 - Area Romagna

Venerdì 16 novembre, come previsto nel Protocollo delle Relazioni Industriali, si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area Cariromagna, per la Delegazione aziendale erano presenti le Relazioni Industriali, il Personale di D.R. e di Area.

Nel corso dell'incontro sono stati forniti alcuni dati al 30.09.2018 e presentati nuovi progetti.

ORGANICI

L'organico complessivo al 30 settembre era di 909 dipendenti così suddivisi:

	Femmine	Maschi	di cui Part Time	totale
Cariromagna	443	322	197	765
Intesa Sanpaolo	39	47	15	86
ISGS	22	27	14	49
Banca Prossima	2	2	1	4
Totale	506	398		904

In Cariromagna la disaggregazione per inquadramento è la seguente:

Dirigenti 2 - QD 3/4 **90** - QD 1/2 **198** - A3/L3 e L4 **408** - A3/L1 e L2 **201** - altri **4**

TRASFERIMENTI

Abbiamo sollecitato una maggiore sensibilità nell'accogliere le richieste di avvicinamento dei colleghi in servizio, da tanto tempo, in filiali lontane dalla residenza.

Abbiamo segnalato le gravi problematiche connesse ai pendolarismi di lungo periodo e l'azienda si è impegnata a valutarle positivamente.

PART TIME

La percentuale di PT in Cariromagna che a novembre 2017 era del 23,3%, è salita al 25,1%, superiore alla media delle Banche del Territorio, tuttavia circa il 60% riguarda la tipologia mista con rientri pomeridiani ed orario oltre l'80%.

Ad oggi le domande in attesa di accoglimento sono meno di una decina. Ci è stato confermato che, anche post-fusione, le domande in sospeso saranno valutate su base locale.

Il Personale ha segnalato la necessità, per il futuro, di valutare modulazioni di orario diverse alle usuali per non lasciare sguarnite le filiali nell'orario pomeridiano e di concedere i rinnovi sulla base delle priorità previste dall'Accordo vigente.

FORMAZIONE

La continua evoluzione del modello organizzativo, deve essere accompagnata da adeguati piani formativi ed affiancamenti strutturati che diano la possibilità di crescere professionalmente. Abbiamo fatto presente come la formazione in filiale continua spesso ad essere fruita in modo frettoloso e fra un cliente e l'altro, abbiamo richiesto una corretta programmazione dei corsi e postazioni dedicate.

La Delegazione Aziendale ha illustrato il progetto di prossima realizzazione riguardante la formazione, che prevederà la pianificazione dei corsi in agenda (ABC).

Abbiamo richiesto i dati di fruizione della Formazione Flessibile (da casa), ma l'azienda ancora una volta non è stata in grado di fornirceli.

PERMESSI LEGGE 104

In occasione della recente Fusione per incorporazione in INTESA SANPAOLO, la Delegazione Aziendale ci ha comunicato **che i beneficiari dei Permessi Legge 104 dovranno obbligatoriamente comunicare, o direttamente all'INPS o per il tramite di un Patronato, l'avvenuta variazione del datore di lavoro.**

In caso di variazione del datore di lavoro (anche in caso di passaggio infra Gruppo) infatti o dell'articolazione dell'orario di lavoro (passaggio da full time a part time o viceversa) la normativa prevede che il dipendente è tenuto a presentare all'INPS una nuova domanda di utilizzo dei permessi.

ACCORPAMENTI FILIALI

In merito all'attuazione del vigente Piano Industriale 2018-2021, la Delegazione Aziendale ci ha evidenziato come anche la nostra Area sarà interessata, tra novembre 2018 e marzo 2019, da 11 accorpamenti di filiali Retail (7 a Forlì-Cesena, 3 a Ravenna, 1 a Rimini) ed 1 filiale Imprese (Forlì).

Ricordandoci i numeri del Piano Industriale (circa 1.100 filiali da chiudere), la Delegazione Aziendale ha lasciato intendere che il numero di chiusure nei prossimi anni è destinato inevitabilmente a salire: abbiamo evidenziato le nostre legittime preoccupazioni legate alle ricadute sulla mobilità professionale e territoriale dei Colleghi interessati invitando la controparte ad adottare tutte le attenzioni possibili ivi compresa una tempestiva comunicazione.

PROGETTI E NUOVE PROFESSIONI

Sul tema da noi sollevato relativo ad una eventuale apertura nella nostra Area di una FOL, la Delegazione Aziendale ha escluso che ciò possa realizzarsi entro il 2019: per contro ha affermato che sono in corso dei ragionamenti sulla possibilità che in Aree come la nostra si creino Gruppi di lavoro (POLI) dedicati ai numerosi progetti messi in cantiere dalla Banca e conseguentemente nascano nuove figure professionali.

RIPORTAFOGLIAZIONE AZIENDE

L'Azienda ci ha illustrato i criteri di **riportafogliazione che, a decorrere dal 28 gennaio**, riguarderanno il passaggio di ca 70.000 aziende dalla filiale Imprese alla filiale Retail, mentre ca 20.000 posizioni Small Business faranno il percorso inverso.

Un flusso contrario rispetto a quanto avvenuto solo pochi anni fa.

La motivazione è una logica cliente centrica e non organizzativa, in quanto il giudizio di soddisfazione (NPS) della clientela imprese "segmento C" è negativo. Verranno creati centri di eccellenza che gestiranno i clienti small (POLI SMALL BUSSINESS) sia di provenienza Imprese sia di provenienza Retail. Tali Poli raggrupperanno Clienti distanti al massimo 15 minuti di auto dalla Filiale accentrante. Se le distanze sono superiori il portafoglio non viene trasferito. Molte filiali potrebbero perdere la redditività delle posizioni Small Business.

Questa riorganizzazione comporterà la mobilità di un certo numero di gestori e di conseguenza di addetti. **La mobilità del personale** delle filiali Imprese e retail verrà effettuata tenendo conto **unicamente del merito**, valutando le capacità dei singoli colleghi, in un'ottica di valorizzazione delle persone. Un criterio teoricamente corretto, ma **non ci è stato indicato alcun parametro di valutazione** del merito.

LAVORO STRAORDINARIO e CAUSALE NRI

Ci risulta ancora un notevole ricorso al lavoro straordinario che viene giustificato impropriamente con la causale NRI.

Richiamiamo i Responsabili di Filiale al rispetto della normativa aziendale e delle disposizioni di legge (contrattuali, fiscali e contributive) favorendo l'uscita dei Dipendenti al termine dell'orario di lavoro, se non autorizzati. In caso di violazione delle norme se ne assumeranno personalmente la responsabilità.

Invitiamo nuovamente i Colleghi a non fermarsi nei locali della banca se non preventivamente autorizzati, in quanto non si è coperti da assicurazione e per non incorrere in sanzioni disciplinari.

Invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a continuare a segnalarci tutti i casi di comportamenti scorretti ed offensivi della loro dignità personale e professionale ricordando ancora una volta che l'accordo del 7/10/2015 ha istituito la casella di posta iosegnalo@intesanpaolo.com predisposta dalle parti firmatarie per segnalare (individualmente o tramite il Sindacato) al Comitato Welfare qualsiasi atteggiamento, pressione o azioni lesive della dignità del lavoratore ed in contrasto con le prescrizioni dell'accordo stesso e del Codice Etico di Gruppo garantendo la massima riservatezza del segnalante.

Forlì, 26 novembre 2018

Coordinatori Territoriali Area Romagna

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA