

# EMILIA OVEST - RIORDINO TERRITORIALE: RISPOSTE INSUFFICIENTI DALL'AZIENDA

L'11 dicembre si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area EMILIA OVEST, come previsto dal vigente Protocollo sulle Relazioni Industriali di Gruppo; la consueta delegazione aziendale è stata rinnovata dall'arrivo di Anna Kamila Hensel, nuova Referente per la nostra Direzione Regionale ERMAM dell'Ufficio Relazioni Sindacali di Gruppo, e Candia Mosca.



All'inizio dell'incontro è intervenuto il Direttore Commerciale Imprese, Stefania Bergamaschi, che ha illustrato l'andamento dei vari "mercati" (Imprese, Retail e Personal) evidenziando un ostanziale rallentamento dei dati, anno su anno, dovuto in gran parte alla contrazione del contesto economico interno.

I dati forniti, insieme a quelli derivanti dall'importante analisi delle slides illustrate dall'Azienda nell'incontro, sono

serviti come spunto per affrontare gli argomenti di maggior rilievo che interesseranno, a breve, i territori di Parma,

Piacenza e Reggio Emilia a partire dall'imminente "RIORDINO TERRITORIALE".

La parte aziendale ci ha confermato che sul riordino territoriale incideranno diversi aspetti: l'evoluzione modificativa

del Modello Organizzativo del Gruppo ISP, l'operazione societaria che porterà all'unificazione sotto un unico marchio

delle attuali realtà di Banca dei Territori (BDT) e, nel contempo, la riportafogliazione, prevista ad inizio anno, alla

quale seguirà, nel corso del Piano Industriale, anche l'attuazione del "modello di copertura territoriale".

Abbiamo incalzato l'Azienda per avere il massimo delle informazioni al riguardo, considerato che queste scelte

aziendali potrebbero impattare fortemente sulle modalità e sulle condizioni di lavoro e, proprio per questo motivo,

devono essere conosciute preventivamente e valutate con grande attenzione, al fine di evitare ricadute negative su

colleghe e colleghi. L'Azienda ha affermato quanto segue:

- Una prima razionalizzazione delle filiali sarà avviata già il 25/2/2019 in occasione dell'unificazione dei marchi

(AL 30 SETTEMBRE 2018, gli ORGANICI COMPLESSIVI nell'AREA EMILIA OVEST erano PARI A 1330 UNITA' -

492 ISP, 286 CARISBO, 550 ISGS, + 5 BANCA PROSSIMA), differentemente da quanto in precedenza

comunicato; entro fine anno, verranno rese note le numerose filiali oggetto di razionalizzazione/accorpamento

(magari preceduto da una "remotizzazione"), ormai in parte identificate e già oggetto di una prima

comunicazione in questi giorni - **ABBIAMO CHIESTO CHE L'AZIENDA, CI FORNISCA QUANTO PRIMA**

**UNA PRECISA QUANTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI IN TERMINI DI ORGANICI E LE ADEGUATE**

**SOLUZIONI CHE INTENDE ATTUARE NEL RISPETTO DELLE ESIGENZE PERSONALI E PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI**

- La riportafogliazione sarà effettuata "post operazione societaria", ovvero dopo il 25/2/2019, nonostante la

data di partenza del nuovo modello per il resto del Gruppo sia fissata al 28/1/2019, per la presenza di molte

posizioni di clientela condivise nelle strutture societarie di BDT attualmente esistenti; l'azienda inizierà in

questi giorni i primi colloqui con tutte le lavoratrici e lavoratori interessate/i dai movimenti inerenti la

riportafogliazione. L'azienda ci ha comunicato che le linee guida che seguirà saranno improntate alla verifica

delle competenze possedute e al percorso di costruzione delle competenze necessarie per l'eventuale

copertura di nuovi ruoli, oltre allo sviluppo delle professionalità - **ABBIAMO DETTO ALL'AZIENDA CHE**

**VERIFICHEREMO L'EFFETTIVA ATTUAZIONE DI QUANTO AFFERMATO E, NELLO**

STESSO TEMPO,  
CHIESTO CON FERMEZZA CHE A COLLEGHE E COLLEGHI SIA OFFERTO UN  
PROGETTO  
PROFESSIONALE COERENTE, IN TERMINI DI VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE  
E  
PROFESSIONALITA', E CONCRETO, TENENDO CONTO ANCHE DELLE ESIGENZE  
INDIVIDUALI DA  
LORO EVENTUALMENTE ESPRESSE E EVITANDO O TUTT'AL PIU' RIDUCENDO AL  
MINIMO LA  
MOBILITÀ CASA- LAVORO

- Nelle tre province dell'Area sarà presente un modello distributivo a copertura specializzata: filiali retail, filiali personal, filiale imprese, Banca 5 e ATM EVOLUTI. A Parma saranno presenti anche: TEAM ESTERO

ACCENTRATO che sarà a riporto della struttura CTPS della Direzione Regionale (e in cui dovranno essere

presenti almeno 2 quadri direttivi utili per le autorizzazioni inerenti) e nel quale sarà accentrata l'operatività a

supporto delle filiali di Parma e Piacenza (e potenzialmente, anche Reggio Emilia, eventualmente con il

supporto del Team Estero di Modena), GESTORE ENTI all'interno della Filiale Imprese nell'ottica di uniformare

nel Gruppo la gestione delle attività dedicate a servire Enti e Tesorerie, Banca Prossima, ISP For Value (che a

Parma conta attualmente 2 consulenti e una task force di colleghi, a supporto della struttura) e FILIALE ON LINE. Nelle Province di Piacenza e Reggio Emilia il modello

distributivo sarà sempre a copertura specializzata con la particolarità sopra descritta inerente il Team Estero. L'azienda ha sottolineato l'importanza che

intende dedicare allo sviluppo dell'operatività estero e ha dichiarato che, in termini di organici, potenzierà i TEAM Estero per favorire l'ampliamento delle competenze

in quell'ambito, fermo restando che vi sarà un Decentramento Estero Specialistico che non riguarderà alcun aspetto di tipo operativo (che rimarrà in capo

esclusivamente ai Poli e alla DCO) ma, peculiarmente, attività legate ad aspetti di "gestione commerciale del business".

- Nelle Filiali Imprese si procederà con una riportafogliazione generale con l'obiettivo di uniformare la tipologia di clienti sia per dimensionamento che per settore produttivo (ove esista un numero sufficiente di imprese del medesimo settore). I Gestori verranno distinti in "Gestori Top" (a cui verrà assegnato un portafoglio con prevalenza Imprese Top e una quota minoritaria di Imprese); "Gestori Imprese" con focus Imprese (a cui verrà assegnato un portafoglio con prevalenza Imprese e una quota minoritaria di Imprese Top); "Gestori Imprese" con focus Piccole Imprese (a cui verrà assegnato un portafoglio con prevalenza Piccole Imprese e una quota minoritaria di Imprese).

ABBIAMO CHIESTO DETTAGLI SUGLI ASPETTI INERENTI IL PERSONALE (TRASFERIMENTI, RICONVERSIONI ECC...) E SULLE MODALITA' SEGUITE NEI VARI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE DEI PROSSIMI MESI SENZA, PERALTRO, OTTENERE RISPOSTE PRECISE DALL'AZIENDA, MA ESCLUSIVAMENTE L'EVIDENZIAMENTO DI UNA CERTA CONSISTENZA DI TALI PROCESSI SUL NOSTRO TERRITORIO- Unico aspetto chiarito da parte dell'Azienda è stato che i clienti imprese che saranno riportafogliati al retail saranno assegnati all'interno della stessa Area di provenienza e ad una distanza di max 15 minuti d'auto tra filiale di radicamento del conto e nuova filiale di assegnazione a portafoglio. Laddove possibile, si cercherà di creare dei poli aziende Retail, con un dimensionamento medio di 2 gestori per polo: i gestori seguiranno tutte le aziende delle filiali retail di competenza del polo, riporteranno gerarchicamente al direttore della filiale in cui saranno inseriti e il cliente manterrà il suo radicamento presso la filiale retail di origine. Laddove il numero di clientela imprese retail non fosse sufficiente a costituire un portafoglio dedicato al POLO di gestori aziende retail i clienti rimarranno in gestione al gestore retail all'interno della filiale di radicamento del conto com'è attualmente -

MA SULLE DINAMICHE ED I CRITERI SEGUITI PER I (NUMEROSI) TRASFERIMENTI, NULLA DI PRECISO SE NON CHE DOVRANNO ESSERE SODDISFATTE LE ESIGENZE AZIENDALI ...e, per gestire questa riportafogliazione i colloqui sono già partiti in questi giorni e, secondo l'azienda, la logica che dovrà essere applicata non sarà quella di un passaggio automatico dei gestori imprese con le aziende che seguivano, ma piuttosto quella della diversificazione e commistione delle competenze anche per creare un maggiore interscambio tra segmenti (!?! ) ... TUTTE DA VERIFICARE QUINDI, SE COSI' FOSSE, LE RICADUTE SUL PERSONALE SIA

IN TERMINI LOGISTICI CHE PROFESSIONALI.

Ci siamo poi soffermati su “ALTRE TEMATICHE”:

“CONTRATTI DI LAVORO MISTO”: nell’Area si conferma l’evidente assenza di appetibilità per questa tipologia di contratto in corso di sperimentazione; infatti, l’azienda ci ha riferito della presenza di UN SOLO stage finalizzato all’assunzione di neo laureati con contratto misto e UNA SOLA manifestazione di interesse per il contratto misto.

“FORMAZIONE”: i dati sulla Formazione mascherano un problema concreto e da tutti conosciuto visto che assistiamo ad una cultura diffusa, per la quale la formazione sembra non rientrare nelle priorità e il tempo dedicato allo sviluppo professionale sia solo tempo sottratto al raggiungimento dei dati commerciali e non un investimento di lungo periodo, utile per il lavoratore e per l’azienda; ciò si concretizza nella sostanziale impossibilità di fruire in modo adeguato dei corsi formativi e in sollecitazioni a privilegiare le attività di vendita o operative all’attento svolgimento degli stessi. **PROPRIO TUTTO CIÒ CHE NON DOVREBBE ACCADERE VISTO CHE, COME ABBIAMO RIMARCATO, LA CONTINUA EVOLUZIONE DEL MODELLO DI SERVIZIO E LA SFIDA DELLE RICONVERSIONI PROFESSIONALI PREVISTA DAL PIANO INDUSTRIALE DEVE ESSERE ACCOMPAGNATO DA ROBUSTI PIANI FORMATIVI, REALMENTE FRUIBILI, E AFFIANCAMENTI STRUTTURATI CON PERSONALE GIÀ ESPERTO (E ANCHE DALLA RIPRESA DEI CORSI IN AULA...).**

Nello stesso tempo, tutti i colleghi devono essere messi nelle condizioni di poter svolgere una formazione adeguata, corretta e pianificata, in sede protetta e/o in formazione flessibile.

“PART TIME”: 6 domande di part time inevase su Carisbo (di cui 3 pervenute dopo il 15/10/18) e 38 domande presso Intesa Sanpaolo SONO TROPPE !!!

Abbiamo invitato il Personale ad osservare la massima attenzione gestionale anche in considerazione della riorganizzazione in corso del nostro territorio che potrebbe offrire nuove opportunità di concessione; **SU QUESTO SI MISURERA’ LA REALE ATTENZIONE AZIENDALE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E ALL’IMPORTANZA DEL VALORE DELLE PERSONE, AL DI LA’ DELLE FACILI AFFERMAZIONI AD USO MEDIATICO.**

“FILIALE ON LINE (FOL)” - A breve, verrà attivata una FOL in via Langhirano a Parma; il dimensionamento previsto è pari ad un organico massimo di 80 unità che sono strettamente collegate ai processi sopra descritti.

ABBIAMO CHIESTO INFORMAZIONI PIU' PRECISE SULLA STRUTTURA, SULLE LAVORAZIONI CHE VI VERRANNO CONVOGLIATE E SU MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI COLLEGHI CHE VI LAVORERANNO, ANCHE IN CONSIDERAZIONE DEI PARTICOLARI REGIMI DI ORARIO DELLA FOL.

Purtroppo, e diciamo con incredulità vista la tempistica dell'imminente riorganizzazione territoriale, non ci sono state fornite informazioni di nessun tipo ma ci è stato ribadito che la struttura non dipenderà dalla BDT ma dalla Direzione Centrale e quindi a quest'ultima sono deputate le scelte principali e che BDT sarà investita solo per la ricerca del personale da indirizzare alla FOL. A fronte delle nostre incessanti richieste, il Responsabile del Personale della Direzione ERMAM, Stefano Zingaretti, si è fatto garante di un'informativa tempestiva non appena si avranno informazioni più dettagliate sulla partenza di questa nuova realtà lavorativa destinata al territorio di Parma.

“STRAORDINARIO”: Mentre i dati relativi al Personale di ISGS del Trimestre giugno - settembre 2018 evidenziano un forte ricorso allo straordinario (pagate 2.372 ore in 3 mesi) quelli riguardanti le strutture di Rete (Carisbo 11 ore e ISP 75 ore, NO COMMENT) rappresentano un'evidente distorsione della realtà, per non dire qualcosa di ben più grave che, se non si arriverà ad evidenze corrette, potrebbe diventare a brevissimo materia di lavoro per le strutture di controllo di natura istituzionale.

“PRESSIONI COMMERCIALI” nonostante le ripetute segnalazioni alla casella IOSEGNALO@isp.com continuano ad essere evidenti agli occhi di tutti comportamenti scorretti, delle più svariate tipologie.

... IL TEMPO E' SCADUTO, VALUTEREMO LE INIZIATIVE CONSEGUENTI DELL'AZIENDA.

Un capitolo a parte è stato dedicato alla MOBILITÀ TERRITORIALE e alla nostra richiesta di dare soddisfazione alle DOMANDE DI TRASFERIMENTO GIACENTI; infatti, l'azienda continua a rendicontare i trasferimenti effettuati ma non riferisce del totale delle domande di trasferimento giacenti inevase (ricordiamo che le liste di trasferimento sono cartacee e visionabili solo durante gli incontri di trimestrale) e in questo modo le OO.SS. non riescono a verificare l'effettiva efficienza delle liste di trasferimento e quindi la reale intenzione aziendale di favorire l'avvicinamento alla residenza richiesto dai lavoratori; ABBIAMO RICHIESTO DI DAR CORSO AL SODDISFACIMENTO DELLE RICHIESTE DI TRASFERIMENTO IN OCCASIONE DELLA

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE ANCHE IN SINTONIA CON LA MOBILITÀ SOSTENIBILE TANTO SBANDIERATA DA CAPOGRUPPO.

Ultimo tema della giornata di discussione sulle problematiche della nostra AREA è stato dedicato all'intervento del Polo Immobiliare a cui sono state poste alcuni importanti quesiti in merito alla pianificazione delle incombenze relative alle future chiusure/accorpamenti delle filiali retail (come organizzeranno i moving?, male come avvenuto finora? ), alla pulizia dei luoghi di lavoro (la sporcizia aumenta a dismisura, come intenderanno intervenire?), alla pulizia dei filtri dell'aria (ci hanno detto che i filtri dell'aria devono essere puliti ogni 2 mesi... chi ha mai visto qualcuno che li pulisca? nonostante numerose segnalazioni, nessuna risposta...) alla verifica della salubrità degli ambienti di lavoro anche rispetto ai ricambi d'aria (che risulta in diversi casi insufficiente...), e alla mancanza di privacy di diverse postazioni di lavoro ecc ...

AL TERMINE DELLA GIORNATA DI DISCUSSIONE TANTE DELLE NOSTRE DOMANDE NON HANNO TROVATO LA RISPOSTA ADEGUATA ... E IN ALCUNI CASI ABBIAMO AVUTO L'IMPRESSIONE CHE SIANO STATE SMINUITE A "LAMENTIO".

QUESTO NON È CERTO IL BUON PRODROMO PER AFFRONTARE UNA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE COME QUELLA CHE CI ASPETTA NEI PROSSIMI MESI.

CHIEDIAMO ALL'AZIENDA DI FORNIRCI LE RISPOSTE CHE NON È STATA IN GRADO DI FORNIRCI IN UN MOMENTO AGGIUNTIVO DI CONFRONTO DA TENERSI A BREVE, NON APPENA SARÀ IN POSSESSO DELLE INFORMAZIONI, PROPRIO A CONFERMA DELL'IMPEGNO A PROFICUE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLE SEDI DECENTRATE CHE DOVREBBERO (NON SOLO A PAROLE) CONTRADDISTINGUERE IL NOSTRO GRUPPO. IN QUESTO SENSO VALUTEREMO IL COMPORTAMENTO DELL'AZIENDA E DECIDEREMO, A NOSTRA VOLTA, LE CONSEGUENTI INIZIATIVE.

Parma, 24 dicembre 2018

Coordinatori Territoriali AREA EMILIA OVEST FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA