

INCONTRO DIREZIONE PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA: VORREI MA NON RIESCO

*“L'intelligenza non consiste soltanto nella conoscenza, ma anche nella capacità di applicare la conoscenza alla pratica”
(Aristotele)*



Il giorno 5 marzo si è svolto l'incontro annuale con i rappresentanti della Direzione Regionale di Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta.

Il nostro Paese vive in una situazione economica e finanziaria di recessione, debito pubblico in crescita e blocco degli investimenti: condizione difficile se si considera che la crisi dura da ormai da oltre un decennio. Ma i vertici della Banca continuano a dichiararsi ottimisti sul raggiungimento anticipato dell'obiettivo del piano industriale.

Ma a quali condizioni, ci chiediamo?

L'inizio del 2019 ha visto il **cambiamento del modello della rete filiali** con risultati agli occhi di tutti: mancanza di formazione strutturata nei Poli Estero, portafogli GAR, politiche commerciali spinte e la famosa sperimentazione "focus casse".

La Direzione Regionale ci ha dichiarato che l'integrazione con le Banche Venete è stata superata con successo. Noi abbiamo riscontrato che sia la clientela che i colleghi hanno dovuto subire un alternarsi continuo di cambi di procedure e di sistemi organizzativi troppo veloce e problematico.

La DR riconosce il fatto che il nuovo modello presenti delle anomalie e dichiara che si sta muovendo su più fronti (affiancamenti interni, formazione su apprendo e affiancamenti da

remoto) per trovare le soluzioni risolutive.

Noi riteniamo la **formazione centrale per lo sviluppo della professionalità dei colleghi** e uno strumento di efficace risposta al cambiamento generalizzato e alle difficoltà specifiche del periodo che stiamo vivendo. Vogliamo che l'accordo sullo **Smart Learning** viva davvero, vogliamo poter programmare la formazione da casa e vogliamo che alla Formazione (con la F maiuscola) venga finalmente riconosciuta quella centralità che merita. Così come chiediamo l'applicazione dell'**accordo sul lavoro flessibile** (Smart Working) per tutte le strutture di sede centrale e secondo quanto previsto dall'accordo stesso (8 giorni al mese).

Le problematiche si sono incrementate con la creazione della figura del GAR (gestori aziende retail) che, gestiti in poli presenti sul territorio all'interno delle filiali, si sono visti aumentare in misura esponenziale il numero di clienti del portafoglio (passaggi di clienti dalle imprese allo small e il trasferimento dei clienti small dalle filiali limitrofe). **Abbiamo denunciato che questo provoca difficoltà nell'organizzazione del lavoro del GAR e dell'intera filiale retail.** La DR ci ha risposto che il modello è recentissimo e che si stanno impegnando per cercare la soluzione migliore ma che sono necessari tempi più lunghi.

La DR riconosce le difficoltà della rete rispetto agli esodi in corso e **a seguito delle nostre richieste** è stata rimodulata la **Banca Estesa** con **riduzioni dell'orario di apertura** di diversi punti operativi. Ma questa non può essere considerata la soluzione, le filiali sono sottodimensionate a livello di organici e l'unica soluzione valida è un programma di nuove assunzioni.

L'azienda dichiara che la pianificazione delle ferie o delle giornate di sospensione volontaria deve essere sostenibile rispetto alle esigenze aziendali. Noi abbiamo dichiarato che tutti i colleghi hanno **sempre dimostrato un forte senso di responsabilità** e che conoscono perfettamente le situazioni dei propri punti operativi. **Ricordiamo ai responsabili più zelanti che la concessione delle ferie o SVL segue una chiara normativa che non può essere interpretata o snaturata in base agli obiettivi commerciali.**

Per quanto riguarda la concessione dei part time, l'azienda dichiara che nel 2018 ci sono stati più di 100 rinnovi e 20 nuove richieste accettate. **Abbiamo ribadito all'azienda che nella concessione del part-time deve prendere in considerazione ulteriori ed accertate situazioni personali e familiari in aggiunta a quelle normativamente riconosciute.**

Ci teniamo a precisare che la “sperimentazione focus casse ” non significa casse chiuse. In queste filiali, la DR ha ribadito che le casse sono comunque aperte (darà maggiore comunicazione su questo aspetto) ma che la sperimentazione si riferisce ad un utilizzo intensivo del servizio di accoglienza evoluta per indirizzare la clientela ad un maggiore utilizzo dei mezzi aziendali alternativi.

Ricordiamo che le uniche filiali senza casse sono quelle 100% commerciali.

Le segnalazioni delle Organizzazioni sindacali hanno evidenziato la **mancanza cronica di personale, le pressioni commerciali improprie, la difficoltà nell’esercitare il diritto alla formazione, la difficoltà nell’organizzazione dei turni.**

L’azienda ha risposto che condivide con noi le problematiche evidenziate e che si è fatta carico delle difficoltà, nei limiti del possibile, rispetto a esodi e assunzioni. In questa Direzione Regionale sono stati fatti 132 interventi organizzativi, tra cui parecchi sulla rimodulazioni orari, ma l’azienda ribadisce che le filiali banca estesa non sono in discussione e che si interverrà solo nei casi in cui l’orario esteso non serva in quel punto operativo. Per quanto riguarda gli organici, oltre alle prossime eventuali assunzioni di colleghi con contratto misto, sono arrivati 13 colleghi dal Veneto (ex Banche Venete).

Intesa Sanpaolo è la prima Banca in Italia e tra le prime in Europa...

Ci domandiamo, con queste premesse, come sia possibile che, a distanza di mesi, la prima Banca in Italia non sia riuscita a trovare una soluzione efficace alle numerose problematiche.

Manca forse la volontà?

[qui il comunicato il pdf](#)