



INCONTRO DIREZIONE REGIONALE MILANO E PROVINCIA

Tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali, venerdì 5 giugno, hanno incontrato la Delegazione Aziendale di IntesaSanpaolo per il primo incontro di Direzione Regionale, dopo l'interruzione delle relazioni aziendali durante la vertenza per il CCNL.

Il Dott. Tura, Relazioni Industriali, ha sottolineato come l'Azienda volesse, a partire dalla composizione della propria delegazione, rappresentare l'intenzione di garantire un confronto aperto e partecipato dopo il varo della nuova organizzazione del lavoro nata il 19 gennaio 2015.

Erano presenti il Direttore D'Oria, il Responsabile del Personale Martinoia, i Direttori Commerciali Imprese Vanni Bovi, Personal Angelo Marini e Retail Maurizio Lazzarotto.

Il Direttore D'Oria ha illustrato le peculiarità che caratterizzano la nuova struttura: focalizzazione su obiettivi più settorializzati, priorità su contenuti specifici, necessità di garantire competenze di eccellenza. Il tutto, inevitabilmente, si inserisce però in una fase in cui la ripresa economica viaggia a rilento, in città come in provincia; le operazioni della Bce cambiano l'orientamento delle banche sui finanziamenti e la concorrenza obbliga a strette su tempi e marginalità; la richiesta di investimenti imprenditoriali è ancora improntata a cautela; la ripresa della domanda privata è legata ad acquisti e surroghe per effetto dei tassi ma subiamo anche le surroghe passive. La conseguenza è un conto economico che fatica, sia in relazione al budget che alla crescita anno su anno. D'Oria ha anche illustrato l'iniziativa "Dialoghiamo", presentandola come doverosa attenzione nei confronti dei colleghi e come volontà di ascolto da parte della Direzione Regionale, con l'ulteriore intento di un riavvicinamento delle distanze tra Direzione e Filiali.

Anche i Direttori Commerciali hanno presentato le peculiarità delle loro filiere distributive, con risultati che fotografano quello che è l'andamento complessivo della Direzione Regionale, sottolineando la difficoltà del venir meno della compensazione di professionalità nella stessa struttura (necessità di omogeneizzazione delle esperienze nelle imprese per cambio di portafoglio e attività, necessità di crescita delle professionalità sui finanziamenti nel personal, recupero di specializzazione nel retail).

L'Azienda ha poi presentato un progetto di integrazione con la struttura di Contact Unit, che si è evoluta divenendo Filiale On Line (rientrata nel perimetro della rete, ampliando la propria attività dalla sola offerta commerciale alla gestione e chiusura dei contratti proposti).

Inizialmente una decina di risorse verranno inserite, per un periodo di lavoro di un anno (finalizzato al completamento formativo sulla gamma prodotti e sulla gestione della relazione col cliente), mentre lo stesso numero di colleghi usciranno dalla FOL (ex CU) per essere inseriti nella rete filiali.

I colleghi sono stati coinvolti a partire dalla volontarietà della scelta.

A breve si affiancherà anche un progetto di mini-stage (3gg+1) da retail a multicanalità.

Le OOSS hanno riportato all'attenzione le difficoltà che i colleghi stanno ancora tutti i giorni affrontando:

- **la carenza di organico nel nostro territorio è cosa nota (più volte rappresentata all'Azienda che non l'ha mai contestata);**
- **nella situazione attuale non si riesce a garantire formazione adeguata per le nuove competenze richieste dal Nuovo Modello di Servizio;**
- **troppi colleghi hanno cambiato lavoro senza la necessaria formazione, non bastano gli specialisti a disposizione della rete, occorrono soluzioni che diano risposte certe in tempo utile;**
- **il rispetto degli orari comunicati dall'azienda è troppo spesso gestito in maniera “artigianale”, soprattutto nelle Filiali Personal, se ci sono scelte diverse rispetto a quanto comunicato occorre chiarezza e devono essere comunicate ufficialmente; le sistemazioni costruite localmente accentuano la sensazione di avere colleghi di serie A e di serie B;**
- **è necessario trovare soluzioni procedurali che permettano di consolidare le sinergie tra retail e personal;**
- **è necessario chiarire il ruolo del gestore imprese (come far convivere esigenze di relazione commerciale con obbligo di controlli, verifiche, autorizzazioni) e aumentare il numero degli addetti (garantendo formazione a chi svolgeva mansioni prevalentemente amministrative);**
- **è opportuno uniformare l'organizzazione degli specialisti estero tra città e provincia;**
- **l'aumentato numero di filiali autonome per erogazione mutui evidenzia serie difficoltà gestionali;**
- **la gestione della riduzione degli orari di cassa pone problemi di sicurezza e di lavoro straordinario non riconosciuto;**
- **seguiamo con attenzione i lavori del “comitato welfare” sulle pressioni commerciali: la situazione peggiora quotidianamente, la reportistica richiesta è diventata insopportabile, indipendentemente dal raggiungimento o meno dei budget il clima nelle filiali è in costante peggioramento.**

L'Azienda ha comunicato il prossimo inserimento di 12 colleghi (specialisti estero) da ISGS in tre filiali imprese di Milano, inizio di un cantiere di lavoro che riporterà la lavorazione dell'estero su tutte le filiali imprese di Milano città; la costituzione di una task force per supportare le filiali non completamente autonome nella gestione dell'operatività sui mutui; formazione specifica per i gestori Par base e per gli ex Gestori Small Business; sul tema operatività di cassa l'obiettivo è rivedere l'orario di cassa per creare situazioni più omogenee e sostenibili, più in generale sugli orari sono allo studio soluzioni diverse, volte a un graduale cambiamento e revisione dell'organizzazione degli orari della rete della direzione regionale, alla luce anche del prossimo piano accorpamenti e omogeneizzazione orari delle filiali semplici; per quanto riguarda gli organici è in corso una verifica dei portafogli e con giugno dovrebbe iniziare una contestuale copertura dei portafogli scoperti, ottimizzando le risorse in organico in un'ottica commerciale.

L'Azienda ha anche evidenziato, in tema sicurezza, la notevole riduzione delle rapine, in linea con i dati nazionali di settore; riduzione rilevabile sia sul raffronto 2013/14 che sul primo quadrimestre 2014/15; interventi su time lock; inserimento mezzi-forti per gestione garanzie su Filiali Imprese.

Abbiamo chiesto l'installazione dei cash in-cash out in tutte le filiali con chiusura cassa alle 13.00

L'Azienda ha formalizzato che il prossimo incontro potrà essere ragionevolmente calendarizzato dopo la metà di settembre.

Le OO.SS., nel ricordare che la Direzione ha fatto proprio l'invito a lavorare insieme e ricordato a Direttori e Capi Area la necessità di cambiare le logiche manageriali fin qui espresse visti i cambiamenti organizzativi avvenuti, chiedono:

- che sugli orari sia fatta al più presto una revisione adeguata,
- che venga programmata la formazione in aula relativa all'auspicato ampliamento delle competenze,
- che questo impegnativo periodo di cambiamento, con conseguente straordinarietà di impegno lavorativo su tutta la rete, a cui i colleghi tutti non si sono mai sottratti, sia esplicitamente riconosciuto a partire dall'erogazione del Vap e dal doveroso riconoscimento del lavoro straordinario.

Le OO.SS. condividono coi colleghi la richiesta di **corresponsione dello straordinario**, considerando inoltre che proprio in questi giorni gli F24 devono essere lavorati direttamente dalle Filiali, con il blocco dell'operatività che poco prima prevedeva invece l'inoltro ai Back Office.

Ciò, secondo l'Azienda "scaturisce dalla revisione organizzativa della rete e dalla necessità di efficientare il processo con conseguenti riduzione dei costi".

Non devono essere i colleghi a dover sempre pagare tutto sulla loro pelle.

Infine, a proposito di "**pressioni commerciali**", in attesa che i lavori del comitato welfare producano soluzioni condivise e praticabili non possiamo che rilevare ancora oggi una dicotomia schizofrenica tra quanto la dirigenza afferma (Lodesani nell'incontro con le delegazioni trattanti, D'Oria nell'incontro di Direzione Regionale) e l'agito quotidiano che i colleghi subiscono esterefatti. Le dichiarazioni dei vertici aziendali non devono rimanere affermazioni di facciata, **alle parole devono seguire comportamenti conseguenti!**

Milano, 10 Giugno 2015

I Coordinatori Dir. Reg. Milano e Provincia