



3° INCONTRO TRIMESTRALE 2017 AREA EMILIA EST

Venerdì 7 dicembre si è svolta l'ultima trimestrale Area Emilia Est del 2017, per l'Azienda erano presenti Alessandra Piccione, Antonella De Marchi, Alberto Tronconi, Amedeo Di Vincenzo Uff. Relazioni Industriali, Patrizia Frisoni Responsabile CTPAR Carisbo e Stefano Zingaretti Responsabile PAR Direzione ERMAM.

Prendendo spunto dall'illustrazione delle slides relative ai dati del personale abbiamo chiesto all'Azienda riscontro rispetto agli innumerevoli **rinnovi Part time** in scadenze a fine gennaio. L'Azienda ha risposto che procederà nei rinnovi con un'attenzione più puntuale rispetto alla scadenza e in una logica di equilibrio e di prospettiva. Abbiamo pertanto ribadito che le incognite legate alla fase, siamo a pochi mesi dalla presentazione del nuovo Piano Industriale, non possono essere "scaricate" sulle colleghe e sui colleghi, soprattutto in un Gruppo in cui il tema della conciliazione vita e lavoro vorrebbe essere un carattere distintivo. **In merito alle giornate di sospensione volontaria (SVL)**, previste anche per il 2018 a seguito della proroga della scadenza del CC2L al 30 /06/2018, l'Azienda ci ha anticipato che a breve usciranno le circolari applicative che ne definiranno la modalità di fruizione.

Abbiamo quindi chiesto chiarimenti in merito alle **uscite previste per il 31/12/2017, relative all'accordo 12 ottobre 2017**: l'Azienda ci ha rappresentato che le prime uscite sono state programmate in tempi molto contingentati e hanno coinvolto, già in questa fase, anche alcuni colleghi con requisito pensionistico al 2020, privilegiando le posizioni contributive più definite in funzione dei requisiti previsti dall'accordo. Con la prima finestra d'esodo usciranno quindi circa 50 colleghi in Direzione ERMAM di cui una ventina in Carisbo, a cui vanno sommate le 17 uscite per pensionamento agevolato, definite nel 2017 per l'Area Emilia Est, dal Protocollo 1 febbraio 2017. In considerazione delle uscite già previste e di quelle che potranno emergere a seguito della verifica del Protocollo 12 ottobre, che si terrà il 14 e 15 dicembre in Capogruppo, abbiamo espresso preoccupazione rispetto alle possibili ripercussioni che potrebbero derivare, nei prossimi mesi, sui colleghi in servizio a seguito della mancanza di personale, in particolare nelle filiali, ed abbiamo evidenziato la necessità, a nostro avviso, di "rinverdire le file" attraverso nuove assunzioni, in quanto nel nostro territorio, ad oggi, le uscite non potranno essere pienamente compensate dall'arrivo di colleghi provenienti dalle Ex Venete. A tal riguardo l'Azienda ha risposto che ogni valutazione sul tema è oggetto esclusivo delle Delegazioni trattanti di Gruppo e pertanto non di pertinenza dei tavoli territoriali e che comunque le uscite saranno gestite nell'ottica della sostenibilità.

Abbiamo inoltre chiesto indicazioni in merito alle modalità di utilizzo delle giornate di sospensione volontaria (SLV) nel 2018 a seguito della sottoscrizione del Protocollo di armonizzazione delle Ex Banche Vente

Abbiamo rimarcato le **difficoltà di scambio di personale tra le società appartenenti a Divisioni diverse, ISGS e Carisbo**, e come per i colleghi della FOL di Bologna, sebbene facenti parte della medesima Divisione, Banca dei Territori, non sia ancora possibile nei fatti prevedere uno scambio con le filiali fisiche, soprattutto per i colleghi provenienti da fuori Bologna e soggetti ormai da anni a pendolarismo. Al riguardo l'Azienda ci ha risposto che per gli spostamenti intra Divisioni esiste un apposito Ufficio a Milano che coordina gli scambi, mentre per i colleghi della FOL, è previsto l'inserimento nelle liste di trasferimento. **Auspichiamo che l'Azienda in occasione delle uscite di esodo trovi, in generale, l'occasione di incrociare l'esigenza organizzativa con quella personale del collega e dare riscontro a quei colleghi che sono da tempo in attesa di essere riavvicinati a casa.**

L'Azienda ci ha rappresentato quindi le misure straordinarie definite in occasione della **migrazione**: circa 100 colleghi della nostra Direzione, sono stati coinvolti a supporto della migrazione sul territorio o in Veneto, per parte o tutto il periodo previsto, circa 4 settimane, sulla base della disponibilità individuale. A seguito della migrazione nella nostra area si determinerà una nuova filiale imprese a marchio ISP, su Modena, con distaccamento su Ferrara e pdl a Bologna; per la parte personal non è prevista invece la creazione di una filiale, mentre le filiali retail presenti sul territorio opereranno a marchio ISP e saranno integrate, insieme alla filiale imprese, nelle aree commerciali attualmente previste per Carisbo. L'indirizzo è di creare interscambio tra i colleghi delle filiali Carisbo e i colleghi delle filiali ISP ex Venete, con distacchi di personale, al fine di mescolare la conoscenza del modello Intesa con la conoscenza del cliente proveniente dalle ex Venete e viceversa.

In tema di **formazione obbligatoria** (IVASS) l'azienda ci ha comunicato di aver raggiunto dei risultati soddisfacenti di fruizione, nei tempi previsti. Dal canto nostro, abbiamo invece denunciato come anche in questa occasione la formazione abbia avuto un ruolo marginale e poco efficace, a causa dell'impossibilità di fruirla in serenità e in condizioni utili all'apprendimento. A ciò va aggiunta una partenza della piattaforma Apprendo che ha evidenziato problemi e lentezze e in taluni casi, contenuti lunghi perchè poco accattivanti. Per quanto attiene poi alla Formazione Flessibile, abbiamo rimarcato come lo scarso utilizzo di questa modalità sia legato ad una certa "confusione" su quando e come fare formazione da casa che, a nostro avviso, va imputata anche alla scarsa propensione dei Capi a considerare la formazione come un elemento di valore e di supporto all'attività commerciale e, in un ottica di medio lungo periodo, uno degli elementi che determina la crescita professionale e definisce il carattere distintivo del servizio da offrire ai clienti dalla Banca. **Abbiamo chiesto all'Azienda di fare chiarezza con i Responsabili al riguardo in modo da consentire la diffusione della Formazione flessibile in tutte le filiali e su tutte le figure coinvolte (RETAIL: Direttore Filiale, Coordinatore Commerciale, Gestore PAR, Gestore Base; IMPRESE: Direttore Filiale, Coordinatore Imprese, Gestore Imprese; PERSONAL: Direttore Filiale, Gestore PAR).** Rispetto agli impatti dei crediti formativi al fine del consolidamento dei percorsi professionali, l'Azienda ci ha confermato che il rilevamento del dato è visibile dopo circa un mese dal completamento dei corsi, invitiamo pertanto tutti i colleghi interessati a prestare particolare attenzione allo stato di fruizione dei propri corsi.

In merito alle pressioni commerciali abbiamo segnalato come in alcuni casi nei **colloquio di metà anno (mid year)** sia emersa, come motivazione all'abbassamento della valutazione, la scarsa "resa commerciale": abbiamo quindi ricordato che in considerazione degli impatti generati dalla valutazione **NON IN LINEA CON LE ATTESE DI RUOLO (impatto su premio aggiuntivo e percorso professionale) e in misura parziale con la valutazione PARZIALMENTE IN LINEA CON LE ATTESE DI RUOLO (impatto su 50% del premio aggiuntivo e slittamento consolidamento)** la valutazione da parte del valutatore deve contenere elementi oggettivi e non strettamente collegati alla vendita commerciale, come definito dall' "Accordo nazionale sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro" sottoscritto quest'anno che definisce come **"il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa..."**. L'Azienda ha confermato che si sta cercando di fare cultura in tal senso attraverso la Scuola dei Capi, al fine di diffondere le "best practice" in cui Capogruppo si identifica. Al riguardo abbiamo valutato positivamente l'uscita della circolare relativa alla rivendita dei diamanti, che definisce in modo chiaro la modalità operativa che i colleghi devono seguire in caso di specifica richiesta del cliente in tal senso, anche se **in merito alla vendita e alla diffusione di una cultura delle "buone pratiche" riteniamo che ci sia ancora molto da fare e confidiamo di vedere presto, a tutti i livelli, gli effetti positivi di cotanto investimento nella formazione dei Capi.**

Bologna, 13 dicembre 2017.

COORDINATORI AREA EMILIA EST

FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UNISIN