



TRIMESTRALE AREA CAMPANIA

Il 13 luglio u.s. si è svolto l'incontro di Trimestrale dell'Area Campania.

Erano presenti al Tavolo Aziendale Nicola Reda e Gaetano Capogreco per le Relazioni Industriali, la Dott.ssa Antonella Mancini Responsabile del personale della nostra Direzione Regionale, Simona Carannante CT PAR di Area, Giuseppe Nargi, Direttore Commerciale Retail Campania e Calabria, Roberto Spada per la Sicurezza.

L'incontro ha avuto inizio con il Dr. Giuseppe Nargi, che ha illustrato l'andamento economico della Direzione Regionale e dell'Area nel 1° semestre dell'anno, descrivendo uno scenario in crescita ma non in linea con i principali obiettivi commerciali posti dall'Azienda

Come OO.SS. non abbiamo mancato di rilevare come la stessa ammissione che risultati non linea con il budget siano considerati soddisfacenti rispetto alle possibilità del mercato evidenzia la scarsa verosimiglianza degli obiettivi proposti.

Abbiamo sottolineato che l'Azienda opera in un contesto in cui gli impieghi (in special modo i mutui, e soprattutto le surroghe) risultano aver esaurito l'iniziale attrattività legata al ribasso dei tassi e ad una scelta commerciale di forte competitività, che risulta ormai condivisa anche da altre Banche, e gli investimenti scontano una ritrosia della clientela dovuta alle sempre maggiori turbolenze dei mercati.

E' stato evidenziato che la Banca punta molto sul mercato delle tutele assicurative, cercando contemporaneamente di individuare nuovi bisogni e nuove fasce di mercato.

In tale ottica si colloca **il lancio di un nuovo Prestito con Lode**, in collaborazione con le Università di Bari e Rende (CS) che prevede una possibile rateizzazione fino ad un massimo di 30 anni .

Si auspica che lo stesso accordo possa essere esteso anche a tutte le altre Università'.

In riferimento agli Specialisti di tutela, su nostra richiesta, l'Azienda ha confermato l'applicazione della normativa sulla mobilità, privilegiando il mezzo pubblico, ma non escludendo l'utilizzo dell'auto propria, tenuto conto anche della diversità geografiche territoriali, sottolineando che per assicurare le tutele per gli spostamenti, quest'ultimi devono essere preventivamente autorizzati in forma scritta (come da normativa)

L'intera Delegazione aziendale ed in primis la dott.ssa Mancini ha ribadito l'importanza che l'Azienda attribuisce al tema della Formazione, raccogliendo la nostra proposta di prevedere una vera e propria pianificazione, al pari di quanto avviene per le ferie, delle giornate formative in smart learning e quindi svolte in orario di lavoro da giustificare in Intesap con la causale CFF.

L'Azienda ha tuttavia ribadito il *trend* verso un'offerta formativa sempre più a distanza e non di aula (ritenuta troppo costosa), confermando che strumenti come lo *smartphone* possono ritenersi idonei ad approfondimenti estemporanei e non certo ad un'attività di apprendimento che - come più volte evidenziato - va svolta con mezzi - anche visivamente - idonei, e nei tempi dell'attività lavorativa, rappresentando a tutti gli effetti parte della prestazione d'opera retribuita

La Formazione è, peraltro, legata anche alla trattativa tutt'ora in corso relativa ai Ruoli Professionali, che sarà oggetto di discussione nei prossimi incontri.

Come OO.SS. nel riaffermare l'importanza della formazione di aula, abbiamo ribadito come, soprattutto in funzione delle continue novità ed innovazioni proposte, il tema della formazione resti centrale.

L'introduzione di tablet e smartphone non ne ha sostanzialmente migliorata la fruizione poiché l'accordo sulla formazione flessibile che prevede 8 giornate formative svolte in questa modalità, viene scarsamente applicato.

Invitiamo i colleghi, coerentemente con quanto dichiarato dalla delegazione aziendale, a pianificare la formazione in smart learning e ad informarci nel caso ci siano delle resistenze.

In questo frangente **abbiamo evidenziato che la policy sui ruoli professionali non è coerente con gli accordi sottoscritti il 07/10/2015**, nella parte in cui si afferma che la mission del gestore è quella *"Garantire il conseguimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio alla clientela di riferimento"*.

L'Azienda, già allertata dalle Delegazioni di gruppo, ha affermato che è in corso la correzione del refuso.

La difficile gestione degli impegni lavorativi è stata l'occasione per ribadire ancora una volta le carenze di personale nelle Filiali, e la richiesta di nuovi inserimenti che colmino le lacune presenti.

Sul punto, la delegazione ha ricordato il prossimo avvio (il 27 e 28 settembre) a Napoli del processo di selezione per i nuovi assunti a contratto misto, che saranno selezionati nel termine di circa 2gg e cominceranno un'attività formativa di sei mesi affiancata da stage nelle Filiali. Al termine dei sei mesi, i candidati dovranno superare il concorso di promotore finanziario per essere poi assunti con la nuova formula del contratto misto

Come OO.SS non abbiamo mancato di rimarcare come l'Azienda non abbia ancora ottemperato a quanto previsto dall'accordo del 01/02/2017 in merito

alle assunzioni a contratto ordinario, anche tenuto conto che siamo già nel secondo semestre dell'anno, avendo provveduto solo a quelle a contratto misto; sul punto non ci sono state fornite ulteriori risposte.

La forte spinta verso l'attività consulenziale viene del resto confermata dall'avvio, in questi giorni, dell'attività di prelievo contanti presso le Tabaccherie aderenti al modello Banca 5 che diventano di fatto la banca di prossimità del Gruppo.

Si concretizza un *trend* che mira ad allontanare sempre più dalle Filiali l'attività transazionale, ritenuta a basso contenuto/valore.

Nel frattempo, soprattutto a causa della sostenuta circolazione del contante, ancora troppo utilizzato nelle nostre regioni, il transazionale è fonte di rischio per i lavoratori che si occupano della gestione delle varie macchine automatiche.

La carenza di personale che lamentiamo si riflette molto in questi comparti dove i lavoratori sono insufficienti e speriamo non ritenuti a basso contenuto/valore.

Si è quindi passati all'analisi dei dati statistici, evidenziando un andamento sostanzialmente stabile in termini di Ruoli e Complessità di Filiale rispetto all'anno 2017 e un lieve incremento delle valutazioni superiori alle attese, con conseguente lieve aumento dei premi di eccellenza a persone e strutture.

I dati evidenziano un incremento delle complessità dei portafogli, ma l'Azienda non è stata in grado di fornirci dati su quanti colleghi hanno beneficiato dell'aumento della complessità con inserimento nel percorso per la maturazione/consolidamento di indennità di ruolo.

Come OO.SS. non abbiamo mancato di evidenziare come i dati si scontrino con un clima lavorativo sempre più teso, per le già evidenziate carenze di personale e per le continue pressioni commerciali, spesso frutto, come già visto, di richieste di budget non ancorate alla realtà dei territori. Come OO.SS. abbiamo ribadito con forza che in alcune realtà le pressioni hanno superato il livello di guardia.

La Delegazione aziendale nel prendere atto della nostra posizione non l'ha condivisa adducendo la scarsa numerosità delle segnalazioni pervenute alla casella "iosegnalo@intesanpaolo.com".

Il tavolo Aziendale ha convenuto con noi che in alcune realtà la comunicazione dei Capi deve essere improntata ad un maggiore rispetto delle persone, come previsto dagli accordi di settore e di Gruppo, ma ha ribadito che, a suo avviso, il clima nella Rete è nella norma. L'Azienda si è comunque impegnata a vigilare ed intervenire su singoli comportamenti non in linea.

Rinnoviamo pertanto ai colleghi la necessità di evidenziare – tramite le OO.SS., come previsto dagli Accordi – ogni forma di pressione commerciale, ricordando

che in tema si stress lavoro correlato ha valore anche la percezione individuale di frasi o atteggiamenti che – apparentemente proposti come neutri – possono rappresentare fonte di disagio o provocare tensioni indesiderate ed inopportune nell'attività quotidiana.

Alla fine dell'incontro il dottor Spada ha riportato come ulteriore dato statistico l'aumento (sinora principalmente nel Centro Italia) delle aggressioni ai colleghi slegate da eventi di rapina, causate per lo più da incomprensioni interpersonali o da malfunzionamenti che hanno causato esasperazione e comportamenti inconsulti da parte dei clienti.

Quanto sopra a riprova dell'importanza del clima in Filiale, che dobbiamo cercare, per quanto possibile, di mantenere sereno e vivibile, con l'aiuto e la collaborazione di tutti

I COORDINATORI DELLE RR.SS.AA AREA CAMPANIA