



In data 26 giugno 2018, si è svolto il secondo incontro annuale tra le OO.SS. e le seguenti funzioni Aziendali della Regione e dell'Area Lombardia Ovest, recentemente interessate da rilevanti avvicendamenti.

- Direttore Regione Lombardia: Gianluigi Venturini
- Per il Personale: Lorena Mantica Responsabile Regionale del Personale,  
Alberto Barroero Coordinatore Area Lombardia Ovest
- Per la Direzione Immobili: Stefano Arpino
- Per le Relazioni Sindacali: Stefano Tura

### **DATI ANDAMENTALI**

Il Direttore Regionale ha fornito alcuni dati commerciali: la Regione Lombardia si colloca in settima posizione col 96,2% in crescita con più 1,4 % di ricavi. Nel territorio retail e personal si rileva una buona attività relativa ai mutui, con meno surroghe e maggiori compravendite immobiliari, un risultato positivo riguardo ai prestiti e un dato meno brillante dei collocamenti. Per quanto invece riguarda il mondo Imprese, continuano ad arretrare i margini sugli interessi, dovuti alla pressione sui tassi in un territorio peraltro molto competitivo; pertanto occorrerà sviluppare anche altri filoni di business (es. attività for value, finanza strutturata).

La proposta commerciale deve focalizzarsi sui collocamenti e soprattutto sui prodotti di tutela, indirizzando le liquidità non remunerate giacenti sui conti correnti verso investimenti maggiormente remunerativi.

### **ESODI E SOSTITUZIONI**

Abbiamo chiesto all' Azienda quali sono le modalità utilizzate per le sostituzioni del personale esodato e in corso d'esodo, visto che le Filiali rischiano di rimanere sguarnite, anche per via della concomitanza dei periodi di ferie.

Un’ulteriore criticità è quella che si sta riscontrando negli Uffici Estero delle Filiali Imprese, dove, a fronte di esodi, risulta problematico effettuare le sostituzioni, in quanto non c’è personale formato per questo tipo di mansione, situazione tuttavia da sempre da noi evidenziata. Inoltre, in alcune realtà, questo crea ulteriori disagi di carattere logistico (pratiche effettuate a distanza da altri Uffici Estero) e normativo (autorizzazioni su operazioni effettuate da Filiali gemellate).

L’azienda ha risposto di aver ben presenti le problematiche evidenziate, e che sta cercando di gestirle al meglio. Nel prossimo futuro, con la prosecuzione del piano di chiusura delle filiali, con l’ingresso nella capogruppo di Banca Imi, Banca Prossima, Mediocredito e ISGS e con l’ulteriore potenziamento delle FOL, si potrà avere un importante contributo alla riorganizzazione e al supporto delle filiali.

Per quanto attiene in particolare agli Uffici Estero, si ritiene che la fase pilota in corso in altre Direzioni Regionali, che prevede l’accentramento dell’operatività in Poli dedicati, potrebbe a breve essere estesa anche alla nostra Area.

Nel frattempo abbiamo chiesto all’azienda che i colleghi non siano lasciati soli con l’ansia delle scadenze e delle pratiche da evadere a causa dei maggiori carichi, condividendo con loro le problematicità che potranno emergere, visto anche il periodo feriale.

**Ci auguriamo davvero che queste non siano solo parole** e che si trovino soluzioni velocemente, perché il residuo personale addetto non è più in grado di sopportare continue riduzioni di organico a fronte di aumento della mole di lavoro, continui Lync, riunioni che inevitabilmente riducono il tempo da destinare alla gestione ed assistenza dei clienti.

### **LAVORO STRAORDINARIO E N.R.I.**

Abbiamo richiesto i dati relativi alle prestazioni lavorative non retribuite (N.R.I.), ma non ci sono stati forniti, in quanto, a parere dell’Azienda, ciò esula dalle competenze dell’incontro di trimestrale. La stessa richiesta era stata avanzata in passato dagli R.L.S., che avevano ricevuto analoga risposta.

**Fermo restando che, in caso di necessità, la Direzione della filiale può (e secondo noi deve) chiedere all’Ufficio Personale l’autorizzazione preventiva allo straordinario e che, a detta del medesimo Ufficio, ogni richiesta motivata viene autorizzata, si ricorda che la normativa aziendale vieta la permanenza nei locali**

**della Filiale oltre il termine del proprio orario di lavoro, se non, per l'appunto, avendo avuto la suddetta autorizzazione preventiva.**

### **PRESSIONI COMMERCIALI**

Ci piacerebbe non parlare, almeno per una volta, di questo argomento, ma tant'è: gli obiettivi fortemente sfidanti dichiarati nel recente piano industriale portano alcune figure apicali a mettere in atto comportamenti sgradevoli, aggressivi, maleducati, in nessun modo rispettosi della dignità e della professionalità delle persone.

In altre occasioni, ad analoghe segnalazioni da parte nostra con tanto di nomi e cognomi, ci è stato risposto che queste criticità, dovute ad un'errata interpretazione delle direttive superiori e ad una modalità sbagliata di relazionarsi con le/i colleghi/i, potevano risolversi con percorsi formativi ad hoc (es.: "la scuola dei Capi").

**In questa occasione invece, il nuovo Direttore di Regione, con un approccio diretto e senza troppi giri di parole, ha dichiarato che ai propri Direttori di Area richiede atteggiamenti di supporto e massimo rispetto nei confronti del personale. In caso contrario si potrà valutare ad un cambio di ruolo.**

**Anche Stefano Tura (Relazioni Industriali) è intervenuto sull'argomento, sollecitando le Oo.Ss. al confronto segnalando nomi e cognomi.**

**Apprezziamo moltissimo queste dichiarazioni e auspichiamo che vengano fin da subito messe in pratica, evitando, da parte aziendale, di agire come spesso in passato, spostando il problema anziché risolverlo alla radice.**

### **COMPLESSITÀ DI FILIALE E DI PORTAFOGLI**

A seguire, la nuova Responsabile del Personale sig.ra MANTICA ci ha parlato del risultato della nuova complessità delle Filiali e dei portafogli, resa nota i primi mesi dell'anno.

Nella nostra Direzione Regionale 130 Filiali sono aumentate di complessità, mentre 10 sono diminuite, 340 rimaste invariate.

Nell'ambito della classificazione dei Portafogli, 488 sono aumentati di complessità mentre 225 sono diminuiti, 1625 sono rimasti stabili.

## **PART TIME**

In seguito ha reso noto anche i dati riguardanti il Part-Time; la percentuale dello stesso rispetto al full time si attesta al 25,34% a livello di BdT, con 14 nuove concessioni, 3 in concessione, 6 rientri a tempo pieno e 17 domande in sospeso.

Abbiamo sottolineato che nella maggior parte dei casi i contratti di part time alla scadenza non vengono rinnovati tali e quali ma il più delle volte rimodulati su richiesta esplicita delle Direzioni di Filiali e delle Direzioni d'Area.

Riteniamo più corretto che l'Ufficio del Personale in occasione della richiesta di rinnovo risponda, se ritiene, negandone la concessione, e al contempo indicando semmai quello che l'Azienda sarebbe disposta a concedere. A questo punto sarà facoltà della/del collega accettare o meno la variazione.

La Responsabile sig.ra Mantica ha risposto dandoci assicurazione che ciò verrà preso in considerazione, ovviamente sempre nel rispetto delle esigenze individuali contemporaneate a quelle organizzative e produttive dell'Azienda; ha infine aggiunto che a breve verrà inserita in Intranet una modalità operativa specifica dedicata alle richieste di rinnovo del part time.

## **TRASFERIMENTI**

L'Azienda ci ha comunicato di aver operato al 31 maggio 2018, 143 trasferimenti; il dato evidenzia che solo il 3% di questi è in accoglimento di domanda da parte del personale.

E' inverosimile che, soprattutto in una fase come quella attuale nella quale tante/i colleghi/i sono andati o stanno per andare nel "Fondo esuberi", e che quindi darebbe l'opportunità di accontentare le richieste giacenti, queste vengano prese in considerazione solo marginalmente, non sfruttando l'occasione di agevolare l'avvicinamento alla residenza e migliorare la qualità della vita del personale.

## **PERFORMER 2.0 - RICORSI**

Ci sono stati 18 ricorsi contro le valutazioni a livelli di Direzione Regionale Lombardia, un terzo circa dei quali nella nostra Area.

Nessuno dei 18 ricorsi è stato accolto, circostanza che si era peraltro già verificata in passato; rimaniamo in fiduciosa attesa del nuovo PERFORMER che sarà utilizzato dal prossimo anno e che ci auguriamo potrà dare un quadro più preciso della valutazione del singolo.

## **FORMAZIONE**

Abbiamo ribadito le problematiche inerenti la formazione e la sua fruizione, che, lo ricordiamo ancora una volta, **deve essere svolta in orario di lavoro, anche quando viene utilizzata la formazione a casa e che non deve essere ostacolata da parte dei Direttori.**

La mancanza di tempo per le/i colleghi/i, impegnati costantemente in riunioni, lync, one to one (tenuto conto che i clienti devono essere anche serviti!) rende spesso impossibile, complicato ed inefficiente seguire i corsi di aggiornamento e di formazione, per i quali arrivano martellanti email di sollecito. Abbiamo sottolineato inoltre l'esigenza di prevedere, accanto alle modalità on-line, momenti di formazione in aula su materie centrali e che costituiscono la novità del nostro lavoro (es. prodotti assicurativi di tutela, Mifid II).

**Da parte sindacale, sottolineando la centralità della formazione, soprattutto in questa fase di riorganizzazione e cambiamenti, è stata RIBADITA al Personale la proposta di pianificare la formazione, esattamente come avviene per le ferie; la Responsabile del Personale ha confermato che c'è già la volontà di percorrere questa strada e che fa parte dei compiti della Direzione di Filiale porre in essere questo metodo.**

## **VARIE**

Abbiamo chiesto per quale motivo l'accensione degli impianti di condizionamento delle Filiali sia partita in ritardo, in linea di massima il primo giugno; la risposta è stata che, stante la variabilità delle condizioni meteo, e quindi della temperatura, nel periodo che decorre dal 15 aprile fino a fine maggio, si è deciso di aspettare per attivare gli impianti. Intesa Sanpaolo, inoltre, ha preso un impegno ben preciso nei confronti della collettività in termini di rispetto ambientale, contenendo in questa maniera gli effetti negativi provocati dall'accensione degli impianti in modalità "estiva".

**Osserviamo che ciò ha comunque pesato, in termini di benessere e di salute, sulle/i colleghi/i e, non dimentichiamolo, sulla clientela.**

L'Azienda infine ci ha illustrato i dati relativi a:

esodi:

- a) al 30/4, 53 uscite (30 in provincia di Como, 23 in provincia di Varese);
- b) al 30/6, 39 uscite (23 su Como, 16 su Varese);
- premio di eccellenza: hanno raggiunto l'eccellenza 14 Filiali Retail, 12 Personal e 2 Imprese;
- operatività (e rallentamenti) sui sistemi informatici: è attivo il monitoraggio dei sistemi informatici in tre filiali della nostra Area per analizzare le problematiche e trovare le soluzioni migliori;
- sicurezza: ad oggi non si è verificata nessuna rapina, mentre si segnala l'esplosione di un bancomat .

Como, 4 Luglio 2018

**COORDINATORI TERRITORIALI AREA LOMBARDIA OVEST  
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**