



L'EVOLUZIONE DEL MODELLO DI SERVIZIO NELLA BANCA DEL PAESE

Siamo nuovamente qui, alle porte con l'ennesima "razionalizzazione organizzativa" che ci pone di fronte a nuovi e preoccupanti impatti sulle condizioni di lavoro dei nostri colleghi.

Nella drammatica congiuntura attuale, in cui le distorsioni e le patologie di un mercato globalizzato che ha messo al centro la finanza, si riverberano in maniera destabilizzante e violenta sulle condizioni materiali e sociali dell'economia fatta di carne e ossa, può forse apparire riduttivo occuparci di modelli di gestione: ma ciò significa riportare l'attenzione su argomenti che impattano sulla vita quotidiana dei colleghi, sulle loro condizioni di lavoro attuali e future.

L'evoluzione del "modello di servizio" rappresenta uno dei progetti cardine del Piano di Sviluppo Triennale di IntesaSanpaolo concepito nel 2011, piano non di meno inserito in una logica di reazione alla crisi con una complessiva strategia aziendale che punta ad incrementare la produttività anche attraverso la riconversione professionale di una buona parte dei colleghi considerati virtualmente in esubero nel piano 8.000 (anch'essi involontarie vittime di precedenti modelli organizzativi?).

Si tratta di un modello allo stato attuale rappresentato ancora solo parzialmente dai vertici dell'azienda, non soltanto alle O.O.S.S., ma anche alle strutture organizzative e decisionali intermedie. Inutile ribadire come ciò sul piano pratico genera non poca confusione e disagio a tutti i livelli della struttura decentrata, laddove nella necessaria definizione preventiva degli organici si opera nell'incertezza rispetto a definizione di alcuni ruoli, inquadramenti e percorsi, ambiti di responsabilità.

La nuova portafoliazione partirà il 23 gennaio e con essa gradatamente i cambiamenti indicati seppur non in dettaglio dal Nuovo Modello di Servizio (filiali Capofila e "grappolate" – nuovo modulo famiglie-sinergie personal/small business, gestore multi territoriale, esperti banca assicurazione e mutui, riallocazione coordinatori family etc).

Questo modello, nella sua rigidità, impone schemi operativi che avrebbero impatti meno difficoltosi se fossero calati in una rete armonizzata e razionalizzata. A questo punto diventa quanto mai opportuno affrettare i tempi dell'unificazione dei marchi, come queste OO.SS. da tempo sollecitano.

La nostra Direzione Regionale ha assunto dimensioni rilevanti con un'estensione che travalica confini regionali e con all'interno molteplicità di territori e di marchi, fenomeni e specificità (basti solo pensare ai più di 1.200 distacchi quando le altre D.R. ne contano poche decine), che difficilmente possono conciliarsi operativamente con modelli rigidi e fortemente efficientati.

In attesa di una rapida normativa su quelle materie (inquadramenti, mobilità, etc) riservate ai vertici della capogruppo e alle ns. Delegazioni Trattanti a cui inviamo un deciso sollecito, è intenzione delle scriventi sigle mantenere aperto un vivo dialogo anche oltre i previsti incontri trimestrali di area.

I colleghi, chiamati adesso a cambi di ruolo, trasferimenti, perdite di percorso esigono risposte.

Noi cercheremo di essere il loro tramite per individuare e inquadrare le prevedibili criticità.

Chiaramente, pur nella difficoltà e incertezza del momento, queste OOSS sono a disposizione dei colleghi per esaminare e rappresentare, presso le strutture competenti, particolari situazioni che si manifestassero oggettivamente troppo onerose.

Chiederemo pertanto uno o più incontri sindacali (magari su temi omogenei per un miglior approfondimento) consapevoli che, nel doveroso rispetto dei ruoli, la difficile situazione del Paese ci impegna tutti al perseguimento del bene comune.

Firenze 18 gennaio 2012

I Coordinamenti RR.SS.AA.

Aree Firenze e Casse e Toscana