



ORGANI DI COORDINAMENTO DI CARISBO SPA

Incontro Semestrale

Martedì 19/10 si è svolto l'incontro di verifica semestrale tra l'Azienda e le OO.SS. di Carisbo. L'incontro, che ha riguardato l'intera Area Emilia di Intesa Sanpaolo, si è tenuto congiuntamente alle Rappresentanze Sindacali di Intesa Sanpaolo Group Service che produrranno specifica informativa e che invieremo.

ORGANICI

L'organico complessivo di Carisbo al 31.12.2009 era di **1912 Colleghi**, di cui **1180 donne**, così suddivisi: Dirigenti n. 5 - Quadri n. 581 - 3^a A. Professionale n. 1201 - Apprendisti n. 104 - n. 21 Tempi Determinati - Circa 50 i colleghi Carisbo distaccati in ISP/ISGS

Nel 2010 le nuove assunzioni sono state 9 con contratto a Tempo Indeterminato e 2 con contratto di Apprendistato. Le assenze per maternità sono 61 e solo 6 le assunzioni a TD per sostituzione.

Le ore di straordinario 2009 sono state 52.737 pari a una media di 39,8 ore su 788 percettori.

Sullo specifico argomento, le OO.SS. hanno confermato la fortissima preoccupazione per l'organico delle Filiali, con particolare riguardo a quelle di piccola dimensione dove - anche a causa delle ben note modifiche dei "profili operativi" - si sono registrate le maggiori disfunzioni.

Più in generale sono state rappresentate le innegabili necessità d'incrementi nella rete, i cui colleghi devono affrontare volumi di lavoro e di stress non più sopportabili. Le OO.SS. hanno chiesto all'azienda uno sforzo, non solo per le carenze sopra dette, ma anche in favore dell'occupazione giovanile. A tal fine abbiamo anche invocato l'accordo di Gruppo per la stabilizzazione dei colleghi *precari*, che purtroppo scadrà in marzo, marginalmente utilizzato su Carisbo.

Infine abbiamo denunciato la pressoché inesistente assunzione di Colleghi a T.D. in sostituzione delle maternità (solo 6 assunti su 61 in essere).

Ci attendiamo risposte positive in tal senso, anche se la delegazione Aziendale, in tema di contenimento dei costi, ha voluto rimarcare che Carisbo esprime una redditività più bassa rispetto alla media delle Banche dei Territori del Gruppo Intesa Sanpaolo.

PART-TIME

I contratti part-time in essere sono circa 300 rappresentanti il 15% dell'organico complessivo.

Nel periodo in esame sono state accolte 6 domande e altre 6 sono in corso di accoglimento, mentre 2 richieste sono state declinate, a detta dell'azienda, per problemi di compatibilità con l'orario della rete. Con le 18 nuove richieste inoltrate nel 2010, tra cui le 2 respinte, il totale delle domande giacenti ammonta a 24.

Anche sull'argomento Part Time abbiamo sollecitato l'Azienda a una più accurata disamina delle richieste, agevolando ogni possibile opportunità di concessione, giacché il CCNL prevede un tetto del 20% sull'organico e che la riduzione di orario comporta un seppur lieve, beneficio sul costo del lavoro.

Comunque, il saldo netto tra nuove concessioni e rientri, evidenzia come l'Azienda, incalzata dalle OO.SS., abbia prestato maggiore attenzione alle esigenze delle colleghe.

FIGURE E PERCORSI PROFESSIONALI - ADDETTI ALLA CLIENTELA

I nuovi percorsi attivati al 30/6/2010 sono i seguenti:

10 Gestori Famiglie - 2 Gestori Personal - 1 Gestore Small Business - 1 Addetto Imprese

Complessivi percorsi in essere al 31.5.2010:

210 G. Famiglie - 85 G. Personal - 155 G. Small B. - 43 G. Imprese - 39 Addetti Imprese.

La delegazione Aziendale, in tal senso sollecitata, ha dichiarato che - considerati i Portafogli censiti - salvo 2 o 3 casi in corso di nomina, i ruoli di gestori risultano adeguati.

Invitiamo i colleghi a segnalarci eventuali difformità per un tempestivo intervento sull'Azienda.

Abbiamo infine evidenziato le numerose discrasie in tema di abilitazioni che riguardano gli Addetti alla Clientela.

L'Azienda ha dichiarato che agli Addetti nel Gruppo, circa 12.300, è assegnato un profilo base comune a tutti. Tenuto conto poi di competenze e formazione, *su richiesta dei Direttori e con valutazione del Personale*, sono assegnate abilitazioni aggiuntive "a personam", anche a carattere temporale.

Va da sé che i Colleghi Addetti interessati, laddove si vedessero attribuire abilitazioni eccessive, tali da configurare un ruolo professionale normato, potrebbero anche rifiutarle.

Lasciamo comunque la valutazione di opportunità agli interessati, poiché un rifiuto potrebbe influire negativamente in sede di futura attribuzione di nuovi portafogli.

AVANZAMENTI DI CARRIERA (tutto il 2009)

Promozioni a : Quadro 3° e 4° Livello n. 11 - Quadro 1° e 2° Livello n. 36

" " " : 3^ Area 3° e 4° livello n. 53 - 3^ Area 1° e 2° Livello n. 59

PROBLEMATICHE FILIALI

Probabilmente entro l'anno saranno aperte quattro nuove filiali: n. 3 a Bologna, in via Fioravanti, via Friuli, via Toscana/Murri - e 1 a Ferrara.

Al momento non ci hanno fornito notizie circa chiusure/accorpamenti di Filiali, i cui piani sono redatti dalle competenti funzioni di Capo Gruppo con cadenza trimestrale.

Presso le Filiali di Caorso e Piacenza via Dante è in corso il rifacimento l'impianto di condizionamento.

A Piacenza via Colombo sono state sanate le infiltrazioni d'acqua, mentre per la Filiale di Calderara di Reno i problemi dell'impianto di condizionamento saranno risolti entro la primavera 2011.

Abbiamo segnalato i gravi problemi derivanti dai lavori attualmente in corso nella filiale di Piazza Cavour a Bologna, oggetto di cosiddetto "revamping", sia dal punto di vista del disagio ambientale che per la sicurezza.

Segnalati anche i problemi della filiale Libia di Bologna, trasferita perché la vecchia sede aveva palesato rischi di crollo, in quanto i nuovi locali sono ancora privi di riscaldamento e i lavori sono ancora in corso, con gravi disagi causa le polveri nell'aria e problemi per la sicurezza.

SOSTITUZIONE DEL DIRETTORE

E' uscita apposita normativa al riguardo che regola tutta la materia e ha consentito il pagamento degli arretrati spettanti.

La sostituzione prevede la corresponsione della retribuzione del Livello di Preposizione previsto per il punto operativo (*non del grado del collega sostituito*).

Sostituendo un Quadro, di norma, una 3^a Area non ha diritto allo straordinario né ad accumuli in banca ore. *Resta da chiarire se sia possibile l'autogestione dell'orario.*

L'Azienda ha precisato che *"la sostituzione del Direttore non prevede attribuzione di competenze deliberative (se non già proprie del Sostituto) e gestione del Personale".*

SICUREZZA: RAPINE

Le rapine sono calate, sia su scala nazionale sia locale; si è passati dalle 24 tra il 2008 e il 2009 alle 14 tra il 2009 e il 2010.

Il "*bottino*" medio è passato da €. 31000 a €. 9000 ed è diminuita la durata media, da 12 a 3 minuti.

Le ragioni di questa variazione dipenderebbero dalle strategie aziendali di mitigazione del rischio, con due direttrici:

- 1) **Riduzione appetibilità:** grazie a dispositivi vari, meno contante immediatamente disponibile possibile;
- 2) **Gestione dell'accesso:** video sorveglianza a distanza e gestore dell'ingresso, iniziative che da noi non sono ancora state attuate.

Sono inoltre state messe a regime, con appositi rinforzi, tutte quelle uscite di sicurezza considerate fragili.

FORMAZIONE ANTIRICICLAGGIO

Nel 2009 sono state fatte 102 giornate/aula che, con la Formazione a Distanza (FAD), ha interessato il 10% delle risorse.

Al 30/6/2010 le giornate/aula sono state 407 + FAD per un ulteriore 45% di risorse.

L'Azienda prevede di completare l'offerta formativa specifica tra la fine del 2010 e l'inizio del 2011.

TRASFERIMENTO TECNOCENTRO

L'attività si è conclusa a fine settembre, con lo spostamento dei colleghi ISGS e distaccati Carisbo in Piazza Cavour e del Polo Immobiliare in via Zaccherini Alvisi, dove sono allestite anche le aule di formazione.

I Colleghi trasferiti, la cui residenza/domicilio si trovi oltre i 22 Km dalla nuova sede di lavoro, per effetto del trasferimento hanno diritto all'indennità di Pendolarismo prevista dagli Accordi di Armonizzazione.

Tra i tanti problemi su cui si esprimeranno più compiutamente le OO.SS. di ISGS, abbiamo comunque segnalato che i colleghi fruivano di un servizio di mensa e che sarebbe ora che la banca lo offrisse nuovamente a tutti i colleghi, come del resto già avveniva in passato.

VARIE

Centro Domus: Prosegue (!?!) la sperimentazione nelle piazze attivate. A gennaio (forse) si vedrà.

Ferie - Ex festività - Banca Ore: Lo abbiamo detto all'Azienda, che non ha replicato, e lo ribadiamo ai colleghi: *non esistono norme contrattuali che obblighino alla fruizione delle Ex festività*.

La utilizzo della Banca Ore continua a seguire la sua specifica norma contrattuale.

La fruizione delle ferie non inserite in un piano, anche arretrate, va concordata col Collega.

Nella non auspicabile e remota ipotesi di "messa in ferie d'ufficio", ove legittimata (tipo ingenti e datati arretrati), questa va comunicata al Collega per iscritto - riteniamo dal Servizio Personale - sempre dopo più di un tentativo di accordo.

Non sfuggirà però ai Colleghi che anche i Sindacati Italiani si sono battuti, a livello europeo, per portare il periodo minimo di ferie da 3 a 4 settimane, utile al recupero delle energie psico-fisiche. Al 31.12.2009 il totale delle ferie non fruite ammontava a 23.362 giornate.

Sistema Incentivante: La terza tranche dovrebbe essere liquidata entro il 31/12/2010.

Convenzione Camst Bologna: A breve sarà attivata una convenzione che permetterà ai Colleghi del Gruppo Intesa Sanpaolo della Provincia di Bologna di avere uno sconto del 10% sui pasti, caricando buoni o contante su un'apposita tessera rilasciata gratuitamente da Camst. Al riguardo saranno emanate giuste istruzioni.

Previdenza Complementare a prestazione definita "Capitale": Ai Colleghi Carisbo iscritti a questa forma di previdenza, alla cessazione dal servizio sarà fornito un prospetto riepilogativo di liquidazione del fondo e il dettaglio fiscale.

Progetto "SEI OK": Alla nostra richiesta di chiarimenti, l'Azienda ha ribadito che il progetto tende a rilevare e migliorare indici di efficienza generale delle filiali, *ma in nessun caso esso costituisce o modifica norme che regolano il rapporto di lavoro*.

Pertanto, le raccomandazioni/indicazioni rivenienti dal progetto, tali restano !!! (Es: se il PC alle ore 8,25 non risulta ancora acceso, perché impegnati in altra attività, non casca il mondo !!!)

CONSIDERAZIONI FINALI

Queste OO.SS. non ritengono condivisibile l'equazione espressa sottotraccia dall'Azienda: **redditività inferiore alla media e quindi poche assunzioni o sostituzioni di maternità**. E' forse vero il contrario: se si mettono le persone in grado di lavorare bene le cose non potranno che migliorare.

Sulla carenza di organico chiederemo uno specifico incontro alla Direzione Aziendale.

Vorremmo, e l'abbiamo detto, che una banca che si dice "Sistema", che si dice "Etica" e attenta al sociale, cominciasse anche a Bologna a seguire buone pratiche verso i propri dipendenti, tipo: asili nido aziendali, servizio mensa, ecc.

Organici adeguati, miglior welfare decentrato, certezza nell'applicazione degli accordi, potrebbero essere importanti "driver" per il raggiungimento di migliori risultati.

Bologna, 25 ottobre 2010

**Le RSA di Carisbo
DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SILCEA - UILCA/UIL**