



Incontro Trimestrale Area Valle d'Aosta – Piemonte Nord Est

IL 28/02/2012 si è tenuto l'incontro di informativa trimestrale previsto dal protocollo delle Relazioni Sindacali. La Delegazione Aziendale era rappresentata dal Direttore Regionale Antonio Nucci, dal Direttore d'Area Piero Franco Maria Boccassino, dal Responsabile del Personale Regionale Stefano Zingaretti, dalle Relazioni Industriali Enzo Vozza e Carone Gianluca e dal Responsabile del Personale d'Area Mirella Dellavalle .

IL Direttore Regionale, dopo una relazione sulla crisi economica finanziaria, ha evidenziato come il nostro Gruppo abbia una solidità patrimoniale e un buon livello di liquidità (il collocamento delle nostre obbligazioni è ben accolto dai mercati). La vera forza del Gruppo Intesa Sanpaolo, oltre ad una base ampia di clientela, è il personale, con la sua professionalità e la sua volontà, dimostrata ancor di più nell'affrontare questo periodo di crisi. Ha proseguito con un collegamento al nuovo "modello di servizio", che prevede in sostanza un approccio più immediato e proattivo con la clientela e uno sviluppo della relazione con il maggior numero possibile di clienti (attualmente solo il 30-40% dei clienti in portafoglio vengono lavorati), puntando di conseguenza ad un netto miglioramento del cross-selling e della redditività pro-capite. La corretta applicazione del modello di servizio sarà oggetto di verifica nella fase di roll out, già iniziata dalle filiali grandi e che terminerà ad aprile, con visite mirate nelle filiali da parte di un team composto dal coordinatore di mercato, dallo specialista del personale di Area e da un collega del servizio organizzativo.

Il Direttore di Area ha evidenziato come la nostra Area, seppur in un contesto complicato, abbia lavorato bene in linea con gli obiettivi prefissati.

Da parte nostra abbiamo sollevato alcune criticità:

▲ la proroga dei percorsi professionali: restano validi quelli in essere fino al 30/06/2012, ma solo dopo la trattativa per il rinnovo dell'accordo conosceremo le regole che si applicheranno per gli inserimenti in ruolo avvenuti dal 1/1/2012;

▲ il disorientamento provocato dalla decisione di eliminare talune figure professionali (per es. il Referente Operativo);

▲ il passaggio della clientela dai gestori personal ai gestori famiglie e sino agli assistenti alla clientela, senza un'adeguata formazione e senza valutare il giusto peso di tutte le incombenze amministrative. Se è vero che i colleghi devono progressivamente, per l'operatività amministrativa e di cassa, indirizzare la clientela verso la Banca Diretta ed il Back Office, è altrettanto vero che un tale cambiamento culturale, soprattutto della clientela, richiede tempo e impegno e, nel frattempo, tali lavorazioni, ancora in carico alle filiali, devono pur essere svolte.

Abbiamo anche ribadito che le dinamiche commerciali devono essere coerenti con il contesto generale e di piazza, rispettare rigorosamente la normativa di profilazione del cliente e non prevedere alcun budget individuale.

In merito agli organici, i dati forniti dall' Azienda, a nostro avviso, non rispecchiano le criticità quotidiane, ma tengono solo conto della priorità di coprire i portafogli in essere. Abbiamo evidenziato alcune situazioni di

filiali in forte difficoltà per mancate sostituzioni di maternità. L'Azienda ha risposto che non sono previste assunzioni di tempi determinati, ma solo "sostituzioni gestionali" laddove possibile.

Abbiamo contestato le modalità di rinnovo dei part-time, per la maggior parte rivisti al ribasso, nonostante la volontà e l'indirizzo aziendale nella concessione, più volte ribadito, a partire dalle previsioni del Piano Industriale. A questo proposito evidenziamo che, qualsiasi riorganizzazione aziendale se vuole raggiungere gli obiettivi che si propone, non può che partire dal riconoscimento del valore aggiunto di TUTTI i lavoratori che con il loro impegno, la loro umanità e professionalità riescono a mantenere la relazione e la fiducia della clientela pur nel contesto delicato e critico del settore.

Abbiamo poi richiesto le tempistiche di accentramento delle operazioni di tesoreria al fine di supplire alle carenze di organico delle filiali. Pur non essendoci ancora la data esatta, ci è stata confermata l'imminente partenza del processo.

In merito all'accordo sugli esodi del 29 luglio 2011 l'Azienda ha confermato la validità dei requisiti (diritto e finestra) ante riforma per tutti i lavoratori che hanno optato per il Fondo di Solidarietà, per i quali resta solo da chiarire l'applicazione dell'aspettativa di vita alle pensioni di anzianità con 40 anni di contributi (già applicata alle pensioni di vecchiaia e alle quote): sono circa 400 i colleghi coinvolti in questa situazione.

Il Milleproroghe non estende la salvaguardia dei requisiti ante riforma ai lavoratori della Parte A (con diritto pensionistico dal 1/1/2012) che hanno optato per l'uscita alla maturazione dei requisiti (diritto o finestra). Per questi lavoratori, attualmente, la salvaguardia dei requisiti ante riforma è applicata solo in caso di opzione per il Fondo di Solidarietà come peraltro previsto dall'accordo, motivo per cui gradualmente saranno contattati tutti dall'Azienda per le dovute ed opportune verifiche.

Infine sono stati forniti alcuni dati relativamente ai percorsi professionali in essere al 31/12/2011 che sono complessivamente 226 così suddivisi: 5 gestori imprese; 11 addetti imprese; 35 gestori personal; 57 small business; 118 famiglie. In questi primi mesi del 2012 sono stati inseriti in nuovi ruoli 11 colleghi: 9 gestori famiglie e 2 gestori personal. Sono stati inoltre confermati 7 apprendisti a tempo indeterminato.

Novara 29/02/2012

Coordinatori di Area
Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Uilca