

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA - UIL CA

INTESA SANPAOLO – LOMBARDIA SUD

PROPOSTE PER L'INCONTRO SEMESTRALE 2009

A due anni di distanza dall'ultimo incontro Semestrale, dobbiamo purtroppo constatare che le problematiche evidenziate a suo tempo non solo non sono state risolte, ma in taluni casi le criticità si sono addirittura incancrenite, condizionando, non di poco, le condizioni di lavoro dei nostri colleghi.

Di seguito andiamo a sottolineare quelle più eclatanti:

- carenza di personale dovuta alle continue uscite per esodi e pensionamenti;
- scarsissime assunzioni, eludendo i vari accordi sottoscritti;
- difficoltà nelle sostituzioni delle maternità;
- estrema indisponibilità aziendale a nuove concessioni ed al rinnovo dei part-time;
- problemi ambientali e di sicurezza presenti sulla rete;
- pressioni commerciali e politiche di vendita;
- incombenze di varia natura che gravano sul personale delle filiali.

Soprattutto ci preoccupa l'atteggiamento aziendale all'insegna dell'ambiguità e della doppiezza, che si traduce in una grande enunciazione di principi e di etica, contraddetti da una pratica dilatoria o, nel peggiore dei casi largamente omissiva, soprattutto nel rispetto della legislazione vigente, testo unico legge 81, come i dati raccolti evidenziano.

Nonostante questa spiacevole percezione, chiediamo fermamente, che le problematiche segnalate in Semestrale, vengano al più presto affrontate e risolte e che nel proseguo si possa instaurare una proficua collaborazione per eliminare i motivi di disagio e malessere che, quotidianamente, assillano i lavoratori.

Organici – Carichi e Ritmi di Lavoro

Questo capitolo rappresenta, in un certo senso, la madre di tanti problemi.

In concreto, significa che la carenza di personale non consente una corretta gestione di tematiche molto importanti quali:

- la formazione del personale, intesa come crescita professionale del collega;
- la qualità del servizio alla clientela;
- la corretta fruibilità di ferie e banca delle ore, senza che ciò incida negativamente sull'operatività di filiale;
- il rispetto delle pari opportunità nei percorsi professionali;
- il diritto della lavoratrice/lavoratore a veder accolte le richieste di part-time rispettando lo spirito e i presupposti del capitolo del CCNL e degli accordi aziendali;
- la corretta gestione nei passaggi dei valori di filiale, a seguito delle frequenti trasferte di colleghi chiamati a sostituirne altri.

Di sicuro al momento c'è solo una assoluta difficoltà a gestire le emergenze che sempre più spesso le filiali denunciano in tema di personale. Si evidenzia in particolare, la situazione pesante delle

filiali con 3 o 4 addetti dove esiste il rischio ricorrente di non riuscire ad aprire al mattino, anche in conseguenza all'eliminazione della c.d. "Task-Force" di supporto filiali.

| | |
|---------------------|---|
| LOMELLO | 1) (accorpata con Ottobiano) problemi in caso assenza uno dei due colleghi |
| GROPELLO CAIROLI | 1) Non attivata sostituzione maternità da aprile (Gest. Small business); manca un Gestore famiglie (la collega Gestore famiglie presente in Filiale è stata trasferita ed è arrivata in sostituzione una Collega small business). La Filiale è in grave sofferenza. |
| ARENA PO | 1) Filiale minimale(3 colleghi) spesso in sofferenza poiché vengono assegnate solo sporadicamente sostituzioni in caso di malattie, corsi, ferie o altro |
| VIGEVANO 585 | 1) difficoltà ad usufruire le ferie arretrate |
| CANDIA LOM. | 1) sono sempre in due, spessissimo non viene inviato il cassiere "volante" |
| PAVIA 3 | 1) impiego di gestore famiglia come sostituto cassiere e assistente alla clientela, con ripercussioni sui portafogli specifici e ricadute sui restanti ruoli commerciali di filiale |
| | 2) un gestore famiglie come sostituto cassiere e assistente alla clientela con conseguente difficoltà a seguire il proprio portafoglio |
| CASORATE PRIMO | 1) difficoltà nel lavoro di cassa (1 solo cassiere) in conseguenza ad un elevato numero di operazioni di cassa continua |

Formazione

I colleghi adibiti a nuovi percorsi professionali necessitano di interventi formativi specifici nel ruolo, riteniamo importante che anche coloro che attualmente non sono nel percorso professionale, siano destinatari di una formazione di base così come previsto dal CCNL.

Rileviamo che la FAD mirata sulla formazione obbligatoria (antiriciclaggio, MIFID) viene fruita in modo sporadico e frammentario a causa dei carichi di lavoro in filiale. Si propone di adibire un PC in luogo separato dalle postazioni di lavoro abituali e dal pubblico per non subire interruzioni e distrazioni. Consideriamo inesistente l'aggiornamento professionale per i rientri dalle maternità o da lunghe assenze.

Riteniamo indispensabile allestire aule corsi in loco per ridurre i disagi del personale part time o con particolari situazioni personali.

| | |
|-----------------|---|
| VIGEVANO 585 | 1) difficoltà fruizione f.a.d. |
| MORTARA | 1) difficoltà fruizione f.a.d. |
| PAVIA 2 | 1) difficoltà fruizione f.a.d. |
| | 2) difficoltà accedere corsi a catalogo |

Ambiente e Sicurezza

Nella prossima fase di accorpamento di filiali, visti i problemi passati, si chiede particolare attenzione e confronto con le organizzazioni sindacali sui temi sicurezza nel rispetto delle normative che regolamentano l'apertura e la gestione dei cantieri.

Anche se potrebbe apparire scontato, ribadiamo il concetto che le misure di sicurezza anti intrusione devono essere orientate ad assicurare prioritariamente la tutela e la sicurezza delle persone presenti nelle filiali oltre che del patrimonio aziendale.

Sul fronte della sicurezza fisica chiediamo esplicitamente che tutte le filiali dell'Area vengano dotate dei sistemi più evoluti nel trattamento dei valori di cassa (c.d. cash in/out).

| | |
|------------------------|--|
| LOMELLO | 1) uscita di emergenza (non antipánico) chiusa a chiave e ulteriore successivo cancello chiuso a chiave |
| | 2) problemi funzionamento riscaldamento - caldaia non a norma e, a detta dei riparatori, da sostituire |
| | 3) locale bagno in condizioni degradate |
| CILAVEGNA | 1) la bussola non è visibile dalle postazioni di lavoro presidiate e risente di problemi di taratura |
| GAMBOLO' | 1) riscaldamento poco efficiente |
| | 2) la bussola in ingresso non ha continui malfunzionamenti |
| | 2) presenza di barriere architettoniche all'ingresso |
| VIGEVANO 585 | 1) presenza in Filiale di moquette ormai datata e sporca, rilascia polvere e allergeni nei locali provocando problemi respiratori ad alcuni colleghi |
| | 2) insufficiente ricambio d'aria |
| | 3) impianti elettrici non a norma |
| | 4) locali bagno necessitano di manutenzione |
| | 5) presenza di barriere architettoniche |
| VIGEVANO V.EMANUELE | 1) problemi legati alla manutenzione generale dell'immobile, (fra l'altro presenza di stillicidio direttamente in Filiale momentaneamente e provvisoriamente arginato ma da sistemare definitivamente) |
| | 2) presenza di barriere architettoniche |
| VIGEVANO AG.2 | 1) manca una postazione per un gestore |
| | 2) problemi di ricambio aria (è inoltre impossibile aprire le finestre) |
| S.GENESIO | 1) problemi impianto riscaldamento e condizionamento (obsoleti) le continue riparazioni non risolvono il problema. |
| | 2) ricambio aria insufficiente |
| | 3) quadro elettrico condizionatore non a norma |
| | 4) Filiale pluri rapinata necessita di apprestamenti efficaci (guardiania) |
| MORTARA | 1) presenza do barriere architettoniche (fra l'altro le carrozine non entrano in ascensore per usufruire del piano superiore) |
| | 2) riscaldamento, climatizzazione e ricambio d'aria insufficienti |
| | 3) mancanza di privacy postazioni gestori |
| | 4) apprestamenti anti rapina non idonei |
| | 5) manutenzione generale immobile carente |
| VOGHERA DUOMO | 1) problemi all'impianto di riscaldamento (funziona solo in salone) |

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Silcea – Uilca
Intesa Sanpaolo
Area Sud Lombardia