



Politiche gestionali, prospettive occupazionali e pressioni commerciali in Area Calabro-Lucana: la posizione della UILCA.

07.06.2017. In vista dell'imminente Incontro Trimestrale di Area e alla luce degli avvenimenti degli ultimi mesi, intendiamo fare il punto della situazione esplicitando la nostra posizione come Coordinamento unitario di tutte le RR.SS.AA. UILCA del Gruppo Intesa Sanpaolo nell'Area Calabro-Lucana.

Sul fronte della **Gestione delle Risorse Umane** siamo purtroppo costretti a rilevare che non c'è stato da parte aziendale lo scatto in avanti da noi auspicato per superare la fase di rigidità e di stallo che, dunque, sembra permanere tuttora. La **mobilità** avviene a senso unico e senza un atteggiamento di apertura che aiuterebbe i colleghi a comprendere e accettare le scelte anche laddove non le condividano. Sempre più frequenti sono gli **spostamenti di iniziativa aziendale** che, pur nel rispetto della normativa vigente, apparentemente contrastano col buon senso, tanto è vero che in un colpo solo riescono a creare disagi a più di un collega, quando invece con un dialogo coltivato in maniera più intensa e costante si potrebbero accontentare e motivare diversi lavoratori, coprendo ugualmente, se non in maniera più efficace, le esigenze aziendali. Al tempo stesso siamo in attesa ormai da anni di numerosi **trasferimenti su richiesta dei lavoratori**, anche in presenza di distanze casa-lavoro ragguardevoli, che farebbero scattare in qualche caso i criteri di priorità previsti dal recente accordo in materia di mobilità, e perfino di fronte a possibili scambi interaziendali da noi stessi suggeriti a copertura delle posizioni che rimarrebbero vacanti. A tal proposito siamo costretti a osservare come, a dispetto delle dichiarazioni aziendali di un positivo impegno in tal senso, siano ancora completamente impermeabili i compartimenti stagni tra Banca dei Territori e ISGS.

Gravi **rigidità nella Gestione del Personale**, stavolta attribuibili ad alcuni singoli Responsabili di Struttura, sono state da noi riscontrate anche rispetto ai **Piani Ferie**, che vanno presentati per l'approvazione a fine febbraio e poi si pretende vengano rispettati alla virgola senza la possibilità di cambiare neanche un singolo giorno, oltretutto in periodi assolutamente tranquilli e poco richiesti. Quali sono le ragioni organizzative dell'Azienda che giustificano simili comportamenti? Addirittura, in qualche caso limite, si è arrivati a imporre già a inizio anno (e non, come previsto, a ottobre) la pianificazione delle Ferie a Ore (introdotte invece con accordo sperimentale proprio per consentire ai colleghi una maggiore flessibilità nella conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro), a non voler concedere autorizzazioni (?) per l'utilizzo della banca delle ore (soggetta invece, da normativa, solo ad un preavviso, trascorsi sei mesi dalla sua maturazione) e ad interrogare i colleghi sulle ragioni personali per le quali si è richiesto quel giorno di ferie non previsto dal Piano o quelle due ore di banca ore. Su simili atteggiamenti, che riteniamo inaccettabili e immotivati, oltre che vessatori, chiediamo all'Azienda di vigilare con più attenzione e di voler intervenire affinché le norme e gli accordi valgano allo stesso modo per tutti i colleghi e in tutti i luoghi di lavoro.

Sul **tema occupazionale**, che in questa Area ci sta particolarmente a cuore sia per la natura del tessuto sociale sia per l'affanno in cui si trovano da anni molte filiali, in particolare quelle più periferiche, siamo naturalmente in attesa delle ricadute delle **150 assunzioni sbloccate a livello nazionale dalle oltre 1400 uscite volontarie per pensionamento** raggiunte. Siamo consapevoli che la sete occupazionale del Territorio è tale che i numeri saranno in ogni caso insufficienti ma crediamo che da un dato positivo si debba pur cominciare dopo troppi anni di vacche magre. Osserviamo, al tempo stesso, come **altre assunzioni**, stavolta **di iniziativa aziendale**, disposte in numero di 100 e già effettuate in numero di 30 **nell'ambito del Recupero Crediti**, si siano finora fermate a nord di Napoli. Ci auguriamo che, nella prossima fase, tali inserimenti di Personale possano riguardare anche le Strutture Recupero Crediti meridionali e in particolare quelle della nostra Area, localizzate a Potenza e a Cosenza. Per quanto riguarda Potenza, infatti, continuiamo a

registrare carenza di risorse umane soprattutto sull'attività di Presidio mentre per Cosenza vorremmo scacciare una volta per tutte i cattivi pensieri relativi alle prospettive future della Struttura: si torni dopo anni a fare anche qui qualche inserimento mirato e si sfruttino appieno le grandi potenzialità professionali del Presidio cosentino procedendo ad un riequilibrio dei carichi di lavoro con altri analoghi Presidi troppo oberati e impossibilitati a lavorare le pratiche in tempi ragionevoli. Quanto, poi, alla possibile introduzione di **Percorsi professionali per il Recupero Crediti**, pur accogliendo con favore l'ipotesi di riconoscere dei ruoli di coordinamento che andranno in ogni caso regolamentati in maniera chiara e trasparente, riteniamo una tale soluzione insufficiente perché ci sono tra i colleghi competenze e professionalità specialistiche, possedute come bagaglio personale o acquisite sul campo, che vanno valorizzate e che è relativamente semplice individuare e normare in termini di ruoli professionali ricorrendo – immaginiamo – ad un concetto di peso del portafoglio che potrebbe essere calcolato per i colleghi dei Presidi con meccanismi analoghi a quelli ideati per i Gestori delle filiali.

Tornando sul tema delle **prospettive occupazionali nell'Area**, non possiamo non dirci preoccupati per le indiscrezioni di stampa trapelate nelle scorse settimane, secondo le quali Intesa Sanpaolo starebbe valutando l'ipotesi di chiudere, col prossimo Piano Industriale, un terzo delle proprie filiali anche a seguito della recente acquisizione di **Banca ITB** (la cosiddetta Banca dei Tabaccai), che fornirebbe alla nostra Azienda una formidabile e capillare rete di prossimità low cost. Un simile scenario, che ci auguriamo il management aziendale non tarderà a smentire con le scelte e con le azioni, più che con le dichiarazioni, da un lato ci indigna per il definitivo svilimento della figura professionale del bancario che implica e sottintende, dall'altro ci mette in allarme in un Territorio come il nostro, che ha già dato tanto negli ultimi anni in termini di **accorpamenti e chiusure**. Ormai la nostra Rete appare, a queste latitudini, ridotta all'osso e temiamo che la pazienza e la fiducia della nostra clientela, sparsa e frammentata su aree vaste e mal collegate, non sia infinita. Se a questo aggiungiamo le notizie che ci giungono, relative alla chiusura, in qualche caso già prevista, in altri casi data per molto probabile, di filiali medio-grandi su piazze importanti come Reggio Calabria, il quadro è completo e alle ansie per la **tenuta dei livelli occupazionali** vanno sommate quelle per una **delicata gestione della mobilità forzata di tanti colleghi**.

Siamo infine costretti ad affrontare ancora una volta, nostro malgrado, l'annoso problema delle **pressioni commerciali** che, a dispetto degli ottimi e innovativi accordi sottoscritti tanto a livello di Gruppo quanto a livello di Settore del Credito, continua ad essere la nostra spina nel fianco. È vero che in alcuni casi lo **stile comunicativo** dei Capi è censurabile per toni e contenuti e rende vane e anzi dannose anche le migliori intenzioni aziendali ma è altrettanto vero che fermarsi a questo significherebbe guardare il dito e non la luna. La realtà è che le **strategie commerciali basate sulle "campagne"** sembrano condurre alle pressioni come conseguenza quasi fisiologica, soprattutto in presenza di obiettivi non condivisi e di liste di clienti elaborate in maniera automatizzata e non ragionata, oltretutto senza il minimo coinvolgimento dei Gestori, che quelle liste devono lavorarle e i clienti del portafoglio li conoscono personalmente uno per uno. Finché non cambierà questo tipo di impostazione, che - ci duole dirlo - è aziendale e non riconducibile alle scelte individuali del management intermedio, le dichiarazioni contrarie alle pressioni commerciali da parte dell'Azienda rimarranno dal nostro punto di vista puri esercizi di stile e di bon ton nelle relazioni industriali. La recente notizia che questo tipo di approccio basato sulle "campagne", lungi dall'essere abbandonato o corretto, verrà esteso anche a comparti non commerciali come il Recupero Crediti, non fa altro che confermare la nostra impressione e accrescere le preoccupazioni in tal senso.

Di tutte le questioni qui sollevate siamo pronti a farci carico come Rappresentanti dei Lavoratori, impegnandoci a fare la nostra parte. Ci aspettiamo però da parte aziendale lo stesso spirito costruttivo che ci anima e la stessa volontà di giungere alla soluzione dei problemi nella maniera più fruttuosa possibile per i colleghi e per l'Azienda nel suo complesso, che è parte integrante della nostra mission.