



## UNA VOLTA SI CANTAVA “TUTTI AL MARE, TUTTI AL MARE...” MA NON C’E’ ARIA DI VACANZA E DI FERIE IN INTESASANPAOLO F.V.G.

*Pesano la riduzione del personale, la chiusura delle Filiali,  
la dismissione di attività, la continua richiesta di Budget.*

*La coperta è sempre più corta e vecchia, ma scalda ancora bene e alla banca va bene così (???)*

Mercoledì 26 giugno 2024 si è tenuto a Udine, l’incontro trimestrale di Area F.V.G.; in apertura dello stesso sono stati forniti i dati economici di DR e di Area aggiornati al mese di maggio. I dati, come sempre positivi, sono sostanzialmente in linea con le previsioni di obiettivo per il 2024 (in incremento rispetto al 2023), e dimostrano il grande impegno che ogni giorno tutte le colleghe ed i colleghi mettono sul campo.

**Abbiamo evidenziato con forza la grande disponibilità e responsabilità dei nostri colleghi**, segnalando la loro costante capacità di tenere sotto controllo la dinamicità della clientela, sia nel mondo aziende che privati, assicurando sempre professionalità e serietà nella gestione delle esigenze manifestate dalla clientela.

Abbiamo anche fatto presente che i positivi risultati economici sono stati raggiunti pur in presenza di un elevato numero di portafogli scoperti; a tal riguardo l’azienda dice che questi portafogli scoperti sono comunque presidiati perché hanno redistribuito i clienti sui gestori “rimasti” e sui direttori di filiale. Abbiamo sottolineato che **la soluzione non è aumentare i carichi di lavoro su chi resta**, con la prevedibile conseguenza di esaurire anche queste risorse, ma **Assumere! Assumere! Assumere!**

**L’aspetto occupazionale è il tema più importante per il nostro futuro e per il futuro della nostra Azienda in F.V.G.** A nostro avviso è improcrastinabile la necessità di procedere con le **assunzioni di giovani a tempo pieno e indeterminato** per far fronte agli alti carichi di lavoro e al necessario ricambio generazionale. A nostra precisa domanda su che cosa stia facendo la nostra Banca la risposta aziendale è: “Non si trovano giovani del Friuli Venezia Giulia che abbiano i requisiti previsti dal nostro istituto”. Ma volete veramente che ci crediamo? Perché le altre aziende del settore assumono (magari portandoci via la meglio gioventù) e Intesa Sanpaolo no?

**Evidentemente perché non c’è la volontà di farlo.** Se poi così non fosse, forse si tratta di attivare una reale campagna di assunzioni di giovani del territorio, con interventi nelle Scuole e nelle Università, poi se si cercano laureati con 110 e lode che accettino di essere assunti come Global Advisor, il discorso è un altro. Manca la volontà **perché chi c’è tira la carretta**, intanto si dismettono le attività e l’occupazione sul territorio. Quale sarà il futuro dell’azienda nel F.V.G. fra 5-10 anni?

### **Dopo la scomparsa delle api, ora la scomparsa dei bancari ISP???**

*Da anni in Friuli Venezia Giulia assistiamo alla chiusura delle filiali e la conseguente drastica riduzione della popolazione bancaria; dimissioni, esodi e l’assoluta mancanza di assunzioni in loco che sta creando da tempo grande preoccupazione tra le organizzazioni sindacali aziendali del più grande Gruppo Bancario in Friuli Venezia Giulia.*

*Ne siamo tutti testimoni ma non vogliamo esserne VITTIME inconsapevoli!!!*

Abbiamo affrontato poi il tema delle richieste di aumento dei risultati (30% in più?) che sono state fatte ai colleghi a inizio mese di giugno (con la coperta già corta e le persone stanche, in vista del meritato periodo di riposo estivo), chiedendo lumi sulle motivazioni di questa scelta.

Ma cosa possiamo dire a chi ci risponde “è una richiesta che ci fa il mercato?”, se non “stiamo parlando seriamente?”.

L'età della platea dei colleghi, che lavorano in Rete e negli Uffici Centrali, si sta notevolmente alzando mentre le richieste aziendali sono sempre più pressanti e competitive.

**Quanto potrà durare ancora l'equazione “meno personale (e più anziano): più risultati”?**  
**E' sostenibile tutto questo per le “nostre Persone”?**

Fra le molte criticità riportate (come di consueto lista lunga, elenco sottoscritto da tutte le OO.SS. e consegnato all'azienda) abbiamo evidenziato la necessità di avere sul territorio, anche in considerazione dell'evolversi della normativa e del modello organizzativo, adeguati interlocutori e riferimenti, supportati e preparati nella gestione delle persone (non ci riferiamo solo alla gestione del personale, ma a tutta la filiera di chi ha responsabilità sulle persone) anche con specifici percorsi di formazione.

L'esempio lampante: “l'accordo sui percorsi professionali” è in vigore, nella sua più recente edizione, dal 2020, ma continua ad essere un “illustre sconosciuto” e **tutti gli attori che hanno responsabilità gestionali sugli elementi caratteristici della “complessità gestita” o della “complessità delle filiali”, devono essere adeguatamente preparati.** Così non è stato, e anche stavolta più di qualche collega è rimasto insoddisfatto.

Sulle modalità di calcolo ed erogazione del PVR l'azienda a livello centrale ha assicurato che le informazioni ai colleghi sarebbero state esaustive. **Nulla!** Abbiamo dovuto fornirle noi. E di nuovo insoddisfazione. Però con insistenza si parla di quanto si potrà (potenzialmente) raggiungere con il PVR 2024.

Abbiamo evidenziato che per dare sostanza alla “settimana dell'inclusione”, servono politiche attive nei fatti, ad esempio nella tutela della “genitorialità” e delle “persone che presentano problemi di salute e familiari” dove c'è tanto da fare (se si vuole farlo realmente).

Abbiamo, inoltre, sottolineato che la più semplice delle modalità di conciliazione dei tempi vita lavoro ovvero la “flessibilità di orario” viene di fatto negata ai colleghi perché al mattino alle 8.30 si parte già con la prima riunione di filiale ...

Sul 4x9 e smart working, abbiamo evidenziato la preoccupazione che si attivino su basi “spintanee” per far fronte alla carenza di postazioni (“careghe per intendersi”) nelle filiali post accorpamento.

Sugli archivi, che non sono più archivi ma magazzini, abbiamo nuovamente sottolineato che si tratta di una operatività che necessita delle attenzioni stabilite dalla Legge in materia di Salute e Sicurezza.

Gli ambienti di lavoro sono rumorosi, spesso non puliti adeguatamente e in alcune strutture i servizi igienici sono insufficienti. Lo stress nelle filiali, sia New Concept che tradizionali, è al limite, chi sta in accoglienza, e allo sportello se “le sente di tutti i colori” dalla clientela stanca e inviperita, per non parlare delle forti criticità nella gestione dell'afflusso di “non clienti” per servizi di tesoreria e cassa (“e il progetto self banking”?).

Care colleghe e cari colleghi, vi ringraziamo di quanto fate ogni giorno (anche per chi dovrebbe farlo e se ne dimentica) vi abbracciamo forte e vi auguriamo di trascorrere delle belle giornate di ferie con i vostri cari.

Udine, 2 luglio 2024

I Coordinatori Territoriali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali  
IntesaSanpaolo - Direzione Regionale Veneto Est e Friuli Venezia Giulia  
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfub