



INCONTRO TRIMESTRALE AREA LAZIO NORD e LAZIO SUD

Il giorno 5 dicembre 2024 si è svolto l'ultimo incontro trimestrale del 2024 tra le scriventi Organizzazioni Sindacali e l'Azienda.

In apertura c'è stata la comunicazione dell'avvicendamento alla responsabilità territoriale delle Relazioni Industriali di Anna Kamila Hensel al posto di Marica Di Marzo, nominata ad altro incarico così come il collega dello staff Massimo Pedriali. Ai colleghi abbiamo rivolto un sincero saluto ed in bocca al lupo per la nuova attività che abbiamo esteso anche a Lucio Vecchione che lascerà la Direzione Commerciale Esclusive del Lazio e Abruzzo.

Il Direttore Regionale Roberto Gabrielli, coadiuvato dai Direttori Commerciali Retail ed Esclusive, ha descritto uno scenario molto soddisfacente per il Lazio che chiuderà l'anno con risultati commerciali eccellenti su tutti i fronti grazie all'impegno e alla professionalità di tutte le persone del nostro territorio a cui va l'apprezzamento ed il ringraziamento aziendale come confermato nel suo intervento dal Responsabile del Personale Titti Iannaccone.

Le OO.SS nella relazione unitaria hanno affrontato le seguenti principali tematiche:

Pressioni commerciali: Si è riscontrato, rispetto ai mesi precedenti, un peggioramento del clima aziendale, come peraltro già evidenziato negli ultimi incontri; se da una parte apprezziamo l'impegno della gestione del personale e del DR nel tentare di rimodulare o interrompere alcuni atteggiamenti distonici rispetto a quanto previsto in materia di politiche commerciali, dall'altra denunciato il perdurare di tentativi (con modalità e linguaggio differenti) di intimorire i colleghi con frasi come: "un gestore vale in funzione di quanto vende", oppure paventando il rischio di trasferimenti. Non ultimo richieste di chiudere l'obiettivo di focus ben oltre il 120%, pretese assurde come quella di evitare che i clienti facciano disinvestimenti negli ultimi giorni del mese, etc. etc.. La necessità della massima attenzione sull'argomento scaturisce anche da quanto abbiamo ultimamente appreso dalla commissione delle politiche commerciali nazionali, cioè il numero delle segnalazioni pervenute alla casella "IO segnalo". Le abbiamo analizzate constatando che la nostra regione è in testa alla classifica, abbiamo infatti il record - negativo evidentemente - di segnalazioni per il trimestre luglio-settembre 2024: ben 6 sulle 24 totali a livello nazionale.

Abbiamo nuovamente chiesto all'Azienda di vigilare ed intervenire per interrompere taluni subdoli atteggiamenti che influenzano negativamente lo stato di stress delle lavoratrici e dei lavoratori nonché il clima aziendale in generale.

Formazione flessibile: riguardo questo delicato argomento, fondamentale nell'attuale contesto di innovazione digitale, abbiamo stigmatizzato la mancata responsabilizzazione sul necessario rispetto di una programmazione delle giornate formative, che eviti una fruizione parziale e approssimativa nociva per chi deve acquisire competenze e lavorare in serenità. Abbiamo ribadito la necessità che le colleghe e i colleghi possano fruire di tutte le giornate di formazione obbligatoria spettante, senza per questo doversi sentire in colpa o marginalizzati. Siamo certi che l'accordo firmato il 4 dicembre scorso sul tema della formazione e benessere rappresenti un elemento di certezza e garanzia (ricordiamo che nell'accordo stesso è stato scritto che rimane confermata la volontà che la formazione sia fruita durante l'orario di lavoro e che, come condiviso nell'Accordo 31 marzo 2023, tutto il Personale possa fruirne volontariamente con una programmazione pianificata).

Lavoro Flessibile (smart working): i rassicuranti dati sull'utilizzo purtroppo non sono reali per le lavoratrici e dei lavoratori di filiale perché, molto spesso, neanche la giornata obbligatoria prevista viene concessa in quanto ritenuta un ostacolo alla produttività commerciale. Al contrario, quando concessa, è spesso considerata un premio

“ad personam”, fraintendendo evidentemente lo spirito dell’accordo sul lavoro flessibile. Abbiamo segnalato come troppo spesso ci siano colleghe e colleghi obbligati a lavorare, stabilmente, al banco dell’accoglienza, al tavolo destinato alla clientela o sui divanetti dedicati al pubblico a dispetto della privacy (argomento quantomai importante e delicato in questo momento storico), questo implica che non ci sono postazioni libere; ciò innesca una frizione logica su cui il meccanismo gira a vuoto: da una parte si ristrutturano le filiali riducendo le postazioni di lavoro, in funzione anche del lavoro flessibile sulla base del quale si calcolano anche le percentuali di presenza fisica, dall’altra il lavoro flessibile non si concede, per motivi poco chiari, ma nella maggior parte dei casi facendo riferimento alle ferie e ai permessi concessi. Chiediamo che l’accordo sia attuato per tutti perché, altrimenti, non ci si può meravigliare se i colleghi della rete si sentano discriminati. Stesso concetto è stato ribadito riguardo l’utilizzo del 4x9 per le “filiali grandi” oggetto di sperimentazione.

Postazioni HUB: sottolineando la carenza di postazioni di lavoro in tutto il territorio e la necessità di chi ha bisogno di specifici spazi (vedi i global advisor), abbiamo chiesto nuovamente l’incremento di HUB e la loro distribuzione geografica ottimale. Ricordiamo, solo a titolo esemplificativo, che ad oggi è previsto a Roma un solo HUB a Via Lamarmora cosa che rasenta veramente la VERGOGNA e nonostante le rassicurazioni riguardo il possibile utilizzo di locali già adibiti a filiali e dismessi dalla banca, a tutt’oggi non ci sono nuove aperture. Riteniamo inaccettabile che in un territorio così importante e vasto come quello romano, che peraltro si sta preparando ad ospitare un numero crescente di pellegrini e turisti in vista del giubileo, non si riesca a trovare immobili o spazi inutilizzati per incrementarne il numero. Attendiamo notizie in merito che ci rassicurino.

Cambio generazionale: abbiamo chiesto ragguagli sul ricambio a seguito delle numerose uscite per dimissioni, esodi e pensionamenti, che non risultano rimpiazzate né numericamente né qualitativamente con un forte deficit tra entrate e uscite con penalizzazione di alcuni territori più disagiati, ponendo a rischio non solo gli obiettivi commerciali ma anche la soddisfazione della clientela e la fornitura dei servizi di base. Abbiamo ricordato che l’accordo sottoscritto il 23 ottobre 2024 definisce regole certe per le uscite volontarie e per le corrispondenti nuove assunzioni con un tasso di sostituzione delle uscite pari al 70% in termini di full-time equivalent che chiediamo vengano mantenute anche nel nostro territorio con una progressiva crescita degli organici.

Richieste di trasferimento: è necessario accelerare i tempi di realizzazione, garantendo anche la possibilità di mobilità tra le varie divisioni e settori di business; ad esempio, dalla filiale digitale a quella fisica e viceversa utilizzando la nuova formazione di ruolo prevista nel recente accordo del 23 ottobre.

Transizione digitale e modifica dell’infrastruttura verso Isytech: l’accordo sopra richiamato rappresenta un elemento di stabilità anche riguardo il processo di trasformazione digitale, che non può costituire presupposto per l’individuazione e/o la costituzione di cessioni di rami d’azienda o possibili esternalizzazioni, né essere elemento che determini la riduzione dei livelli occupazionali.

Filiale Digitale: si segnalano difficoltà, in alcuni periodi dell’anno, nella richiesta di singole giornate di ferie (quando invece la richiesta è di una pianificazione almeno settimanale) e ad ottenere permessi orari anche in relazione a sopraggiunte ed impreviste situazioni di emergenza.

Salute e sicurezza: i recenti avvicendamenti al vertice del servizio di Prevenzione e Protezione ci lasciano ben sperare sul futuro al termine di un lungo periodo di segnalazioni dei RLS sullo stato delle nostre strutture; pertanto, confidiamo nel poter avviare rinnovate e proficue relazioni, volte a migliorare la salute e la sicurezza delle nostre persone.

Le problematiche evidenziate necessitano di un’attenzione particolare e urgente da parte dell’azienda che portino ad una risoluzione concreta e tangibile per le lavoratrici e i lavoratori di questo territorio convinti che un buon clima aziendale, più volte ricordato anche dai rappresentanti aziendali, debba prevedere una collaborazione di tutti e un cambio di passo.

Roma, 17 dicembre 2024

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

RR.SS.AA. INTESA SANPAOLO ROMA – LAZIO