

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

28 Luglio 2020

GRAZIE A TUTTE LE LAVORATRICI E LAVORATORI DELLA NUOVA DIREZIONE REGIONALE LAZIO SARDEGNA SICILIA ABRUZZO MOLISE

In data 17 luglio si è tenuto il primo Incontro Trimestrale di Direzione Regionale Lazio Sardegna Sicilia Abruzzo Molise dell'anno in modalità a distanza e posticipata a causa dell'emergenza Covid-19.

Presenti oltre le OOSS, il Direttore Regionale Pierluigi Monceri, i Direttori Commerciali Exclusive, Retail ed Imprese, il Responsabile del Personale Giorgio Sartori nonché i Responsabili del Personale delle varie aree, il Responsabile della Gestione del Personale FOL Mirella Dellavalle, Relazioni Industriali, Tutela Aziendale ed Immobiliare.

Il Direttore Regionale ha illustrato i dati sull'andamento del primo semestre, significativamente influenzati dall'emergenza sanitaria: molto brillanti a gennaio e febbraio, soddisfacenti a marzo, in stasi e sotto alle aspettative ad aprile, maggio e giugno; molto buone, secondo l'azienda, le *performances* sui finanziamenti ad imprese ed aziende, tengono i collocamenti mentre appaiono sotto le attese i risultati legati al settore assicurativo; infine, ha espresso soddisfazione per l'andamento molto positivo del NPS, espressione del gradimento da parte dei clienti e del lavoro di qualità fatto dalle lavoratrici e dai lavoratori di questa Direzione Regionale.

A tal proposito Monceri ha provveduto ad elogiare il personale per aver lavorato in condizioni difficili, nonché per l'impegno profuso e per i sacrifici sopportati.

Come OO.SS., pur apprezzando le parole di elogio ascoltate, abbiamo rappresentato che la realtà vissuta è ben altra rispetto a quanto descritto dall'azienda con le criticità di organici, acute da assenze imputabili a varie causali: astensione cautelare, genitorialità, ferie, nonché alle consistenti uscite per esodo, il perdurare delle indebite pressioni commerciali da parte di diversi Direttori di Area ed in generale di tutte le funzioni commerciali coinvolte, fatto particolarmente grave in questo momento dove si assiste ad una riduzione della presenza nelle filiali nelle ultime settimane, quantificabile in circa il 60/65% degli organici e in presenza dell'atteggiamento della clientela, spesso scarsamente propensa ai contatti commerciali ed in alcuni episodi anche aggressiva per gli inevitabili disagi nati dall'attesa a volte anche fuori dalle filiali. Le pressioni alla vendita non sono mancate neanche durante la lavorazione dei cosiddetti 25K quando i colleghi delle filiali si sono ritrovati a gestire l'enorme mole di lavoro ed anche le pressioni dei Capi Area che chiedevano di abbinare all'erogazione i prodotti di tutela.

Come delegazioni territoriali abbiamo esposto le varie criticità locali ed è emersa ampia convergenza di problematiche su tutte le aree coinvolte. L'argomento della chiusura/accorpamento di filiali in zone disagiate non ha avuto risposte anche se siamo consapevoli che in tale sede ci fosse ben poco da dire in merito alle scelte (peraltro per noi e per le comunità interessate molto importanti) di piano industriale. Ad ogni modo le OOSS hanno richiesto di porre l'attenzione nel monitorare le ricadute su personale e clientela e sulla riallocazione delle persone interessate.

Crediamo che non possa accettarsi il fatto di mettere sullo stesso piatto della bilancia le eccedenze di personale (tutte da verificare) in alcune aree con la carenza sempre più incancrenita e crescente in altre. Posta l'impossibilità di mobilità inter-

area le problematiche relative alla carenza vanno affrontate e risolte alla luce delle specifiche esigenze dei diversi territori e degli accordi sulle assunzioni nelle aree disagiate del Paese, cosa che in Sardegna dove in alcune zone le filiali hanno perfino problemi ad aprire, sollecitiamo ormai da tempo memorabile.

Il dichiarato aziendale di eccedenze di personale in Sicilia frutto dell'acquisizione di Banca Nuova ha in realtà provocato "eccedenze" solo territoriali ed a macchia di leopardo peraltro colmate dalle Fol su Palermo e Trapani. Le filiali della rete sono ridotte all'osso, sottodimensionate per scelta conseguente anche al modello di servizio che ha visto sparire portafogli e di conseguenza gestori con la creazione dei cosiddetti portafogli sviluppo che vanno comunque gestiti, e l'emergenza Covid lo ha dimostrato con la necessità di seguire anche le migliaia di clienti non assegnate ai gestori per erogazione 25k e anticipo CIGD. I pochi colleghi rimasti sono stremati ed oppressi da continue e fantasiose pressioni alla vendita con taluni Direttori di filiale che al mattino e alla sera mettono i colleghi in fila davanti la loro stanza chiedendo agli stessi di mostrare loro l'agenda! Chissà magari aprendo un po' il cordone della borsa si potrebbero redistribuire meglio sul territorio le eccedenze di personale dichiarate evitando così di lasciare addirittura ruoli di direzione vacanti.

Sul fronte dell'annoso problema delle pressioni commerciali e dei carichi di lavoro, lamentato dalle OOSS come già in precedenti occasioni, il Direttore Regionale ha invitato per l'ennesima volta a segnalare tutti i casi al fine di prendere gli opportuni provvedimenti. In merito a ciò gli è stato evidenziato come le segnalazioni sui "soliti nomi" sono state già eseguite e che continueranno ad essere svolte sia sugli stessi nominativi, che sui nuovi che dovessero presentarsi, con auspicio che ci possa essere una soluzione definitiva e non un inasprimento proveniente da un livello più elevato delle varie funzioni commerciali aziendali. Su questo punto val la pena di sottolineare che le continue sollecitazioni a "fornire i nomi" oltre a rispondere a una personalizzazione poco condivisibile è anche scarsamente credibile perché appare di tutta evidenza che le responsabilità non sono individuali ma rispondono inevitabilmente ad input quantomeno poco chiari. Non è accettabile che si scarichi il peso di quelle responsabilità sulle spalle del singolo e non su chi manda messaggi che alla luce dei fatti peccano almeno di fraintendibilità.

Riguardo alla consegna dei computer per lo smart working/learning, si prevede che questa si concluda per fine agosto dando precedenza a coloro che sono interessati dall'accordo sulla genitorialità e ai colleghi in astensione, in modo tale da poter operare in questa modalità anche qualora lo stato di emergenza dovesse protrarsi.

In merito alla Ferie aggiuntive di 6 giorni l'azienda ci ha comunicato che l'assegnazione prevista per il Personale che, nella fase straordinaria di emergenza, ha continuato a prestare servizio presso il proprio luogo di lavoro, non avendo la possibilità di ricorrere allo smart working, sarà completata nei prossimi giorni.

Sul piano della sicurezza fisica l'Azienda ha ribadito la sua posizione riguardo la questione relativa alle barriere in plexiglass, non ritenendole necessarie in considerazione del rapporto 1 a 1 in presenza tra clienti e dipendenti e ritenendo sufficientemente adeguate le misure adottate finora (mascherine, distanziamento). Le OOSS hanno evidenziato nuovamente (a maggior ragione per gli attuali problemi di distanziamento) le carenze di spazi adeguati in molte filiali/uffici ed è stato sollecitato, per quanto possibile, l'Immobiliare ad una puntuale ricognizione per procedere nell'immediato quanto meno agli interventi più urgenti.

Sono stati infine forniti i dati relativi ai contratti misti attivati: attualmente 44 sulla Direzione Regionale, di cui 33 sulla piazza di Roma.

Le OOSS hanno richiesto dei correttivi al calcolo delle complessità dei Portafogli di Gestione: in merito la Direzione Regionale ha rinviato ai contenuti della negoziazione ancora in corso tra le Parti presso la Direzione Centrale, concretizzatasi poi nell'accordo sui Ruoli Professionali del 21 u.s..

Infine, vista la presenza del Responsabile della Gestione del Personale della FOL, abbiamo chiesto notizie in merito al primo passaggio di colleghi ISP Casa in FOL a seguito dell'accordo del 27 maggio 2020. La risposta su questo passaggio, che vede come primo atto formale la conciliazione con l'ABI il giorno 23 luglio dalle ore 12 a Roma in Via del Corso 226, è che sarà previsto per questi colleghi un periodo di formazione e di affiancamento svolto prevalentemente in modalità di *smart working* all'interno del turno che è stato a loro assegnato come previsto dal suddetto accordo. Attualmente, le sedi FOL presenti nella Direzione Regionale presentano il seguente organico:

- Roma 40 in sala e 13 Gestori Remoti
- Cagliari 30 in sala
- Palermo 36 in sala e 8 Gestori Remoti
- Trapani 71 in sala

Il clima percepito dalle parole dei rappresentanti aziendali nonché quello vissuto nell'incontro è totalmente diverso da quanto rappresentato dalle OOSS e da quello vissuto giornalmente dalle lavoratrici e dai lavoratori. Pertanto, invitiamo i vertici di questa Direzione Regionale a rendere attuale quello che dicono, a dare segnali concreti e diretti di cambiamento e di attenzione alle persone affinché gli elogi fatti dal Direttore Regionale su come si è lavorato in questo periodo, non rimangano soltanto dichiarazioni prive di sostanza ma diventino il punto di partenza per un "nuovo modo di fare squadra".

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
RR.SS.AA. DIREZIONE REGIONALE LAZIO SARDEGNA SICILIA ABRUZZO MOLISE**