



Il 22 marzo 2022 si è tenuto il primo incontro tra la Direzione Regionale Lazio Abruzzo e le OOSS con “il passaggio di testimone” tra i Direttori Regionali Pierluigi Monceri e Roberto Gabrielli.

Dopo un breve saluto della rientrante Responsabile del Personale Antonella Mancini, ha preso la parola il DR uscente Monceri, riepilogando il complesso percorso intrapreso nell’ultimo anno, caratterizzato dall’emergenza Covid e dalla impegnativa integrazione con UBI, rievocando poi gli otto anni di permanenza tutti positivi, e la prima parte del 2022 che è iniziata con i migliori auspici e con buoni dati su gestito, tutela e prestiti

A seguire è intervenuto il DR entrante **Roberto Gabrielli** il quale, dopo essersi presentato con un breve excursus della sua vita professionale, si è detto **pronto all’ascolto e alla valorizzazione di tutti i colleghi** che è uno dei compiti principali che un Direttore Regionale dovrebbe svolgere.

Anche i Direttori Commerciali, presenti tutti all’incontro, hanno evidenziato i risultati positivi sinora conseguiti, merito, come sempre diciamo noi, dell’impegno, del sacrificio e della professionalità profusi dalle colleghe e dai colleghi.

Le OOSS hanno preso atto delle dichiarazioni dei rappresentanti aziendali ma hanno replicato che **le lavoratrici e i lavoratori di questa Direzione stentano a trovare segni tangibili di tali riconoscimenti nella vita lavorativa di tutti i giorni** caratterizzata sempre, nonostante le continue e incessanti denunce, da una cronica carenza di organici (acuita dalle numerose uscite anticipate per esodo), dalle insufficienti e inadeguate misure a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e da una quasi totale assenza di supporto, che hanno caricato esclusivamente sulle loro spalle la gravosa gestione della fase emergenziale. Le stesse, inoltre, hanno denunciato **l’eccessiva frequenza delle richieste di reportistica, delle classifiche e comparazioni tra filiali e tra portafogli (con relativi gestori), delle continue riunioni via Skype, spesso protratte oltre l’orario di lavoro con “l’imbarazzo” ed il “senso di colpa” di chi è costretto ad abbandonarle per uscire in orario**. Ciò, unitamente alle pressioni alle vendite (che ovviamente non esistono ma si fanno sentire pesantemente tutti i giorni, festivi compresi) **contribuisce ad aumentare lo stress da lavoro correlato** che a sua volta porta al **numero crescente delle richieste di passaggio a ruoli non commerciali**, accolte con molta difficoltà dall’Azienda. Parallelamente si assiste invece ad episodi di cambi di ruolo o di sede non desiderati dagli interessati, senza che gli stessi vengano resi sufficientemente partecipi della decisione, se non a cose fatte. Per questo aspetto le OO.SS. invitano le funzioni competenti alla maggior attenzione possibile verso le Persone interessate.

Pur condividendo le parole espresse dai DR e dai DC verso l’impegno ed i risultati conseguiti da parte dei colleghi, riteniamo importante far arrivare questo messaggio alle Persone nelle forme corrette, perché il giusto incoraggiamento è fondamentale per il morale, che si esprime anche attraverso valutazioni adeguate all’impegno profuso: questo non è il momento di fare pressioni ma di motivare in maniera positiva i colleghi per il buon lavoro che viene eseguito al meglio, giorno per giorno, al fine di rendere il clima aziendale il migliore possibile. Altrimenti si corre il rischio di vanificare quanto di buono viene realizzato.

La Responsabile del personale, Antonella Mancini, ha affermato che le segnalazioni sono lo strumento per intervenire a riportare nel giusto ambito eventuali pressioni commerciali e che **le minacce di trasferimenti/demansionamenti** paventate a chi non raggiunge determinati obiettivi, denunciate dalle OOSS, **non sono materia disponibile alle funzioni commerciali ma esclusivamente alla funzione del personale** ed ha richiamato il rispetto delle regole anche riguardo alle opzioni di giustificazione in caso di assenza dal posto di lavoro. A conclusione Antonella Mancini ha comunicato alcuni dati relativi alla gestione del Personale: in merito ai **Contratti misti** attualmente nella DR ce ne sono 108, di cui 10 hanno fatto richiesta di rientrare a tempo pieno e sono in attesa delle destinazioni finali che verranno disposte dalla Direzione Centrale, con l'auspicio che si cercherà di favorirne la permanenza sul nostro territorio. Per le richieste di part time in essere la Responsabile del Personale si è impegnata a visionarle direttamente, condividendo le esigenze del richiedente e della struttura di appartenenza.

Per la Sicurezza Fisica il referente aziendale ha dichiarato che, a livello di gruppo, c'è stata una diminuzione del 64% delle rapine in filiale e del 40% agli atm. Per quanto riguarda le aggressioni al personale, con l'introduzione del controllo del greenpass, vi è stato un aumento con 22 episodi verificati nei primi 3 mesi del 2022 contro i 44 di tutto l'anno precedente. Anche se in presenza di una flessione del fenomeno nel mese di marzo, per contrastare più efficacemente le aggressioni si stanno studiando misure volte ad intervenire tempestivamente al verificarsi, tra cui la formazione attraverso corsi online o altre iniziative. **In merito alle aggressioni, manifestiamo la nostra forte preoccupazione e ci chiediamo ancora perché per la protezione dei valori l'azienda è pronta a ricorrere alle più innovative tecnologie, mentre per la protezione delle persone le lentezze e le mancanze sono macroscopiche, applicando la politica del risparmio.**

In materia di sicurezza e salute sul lavoro le OOSS hanno proposto in relazione all'apertura dei prossimi cantieri l'istituzionalizzazione di sopralluoghi congiunti tra le funzioni aziendali preposte, i RLS, i Direttori di Filiale ed i colleghi della gestione del Personale al fine di generare le sinergie rivenienti da sensibilità e competenze specifiche; in tema di politiche e pressioni commerciali si richiede una maggiore sensibilizzazione sulla formazione delle figure di sintesi in materia di applicazione e rispetto dei contenuti degli accordi relativi al protocollo ABI del febbraio 2017 recepito nell'ultimo CCNL.

Infine, sulla Filiale On Line, ora Filiale Digitale, l'Azienda ha dichiarato di non avere novità in merito ad aperture di nuove sale o distaccamenti a breve nella DR, pur avendo consapevolezza di questa necessità soprattutto in città estese come Roma. In merito allo smartworking nelle FOL ha affermato che, superata l'emergenza legata alla pandemia, si applicherà il modello di servizio previsto tenendo conto delle peculiari esigenze dei singoli.

Le OOSS, apprezzando l'approccio costruttivo dell'incontro, auspicano che vi sia un concreto cambio di passo nel rapporto fra azienda e personale, che dovrà sempre essere basato su collaborazione e reciproco rispetto, nella consapevolezza che gli obiettivi sfidanti si possono raggiungere solo in un clima sereno facendo leva sulla motivazione, la formazione e l'accoglimento delle richieste di trasferimento e cambio ruolo, senza l'assillo quotidiano di report, riunioni continue e velate minacce o classifiche lesive della dignità dei colleghi.

Le dichiarazioni sentite nell'incontro lasciano sperare che ciò avvenga. Le OO.SS saranno, come sempre, sul campo per la necessaria verifica perché, come afferma di continuo il nostro CEO, le Persone sono la risorsa più preziosa.



Intesa Sanpaolo D.R. Lazio Abruzzo: Direzione nuova, nuova Direzione?

Roma, 30 marzo 2022

**FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN
COORDINAMENTI TERRITORIALI
INTESA SANPAOLO ABRUZZO - LAZIO**