ALLE PAROLE SEGUANO I FATTI

Nel mese di luglio si sono tenuti i due incontri Trimestrali per la Direzione Regionale Puglia Basilicata e Molise alla presenza del referente di Relazioni Industriali per i nostri territori Enzo Vozza, del Responsabile del Personale dr. Stefano Zingaretti unitamente ai due Ctpar della DR e dei Responsabili di Direzione Commerciale per i Territori Retail, Exclusive ed Imprese.

Sono intervenuti a tali incontri anche il Responsabile del Personale di Agribusiness con il Gestore del Personale di riferimento, il Responsabile del Personale della Filiale Digitale ed i rappresentanti della Direzione Immobili.

L'Azienda ha provveduto a rassegnare i dati commerciali ed i dati previsti ai sensi dell'art. 7 del vigente Protocollo Relazioni Industriali relativamente ad organici, formazione, orario di lavoro e distribuzione territoriale.

Le attenzioni del tavolo sindacale si sono concentrate principalmente sulle criticità che più interessano i lavoratori a cui l'Azienda non dà adeguate risposte.

CARENZA DEGLI ORGANICI: L'ormai nota carenza di organici in Intesa Sanpaolo si è tradotta, nella nostra Direzione Regionale, in una situazione intollerabile. Il 30 Giugno u.s., a seguito delle ultime uscite, gli organici si sono ridotti di 45 unità che al momento non sono state sostituite; Il tutto è aggravato dal periodo estivo in cui le ferie si concentrano ed i contagi da covid sono in progressivo aumento provocando l'assenza di numerosi colleghi.

Questo fenomeno è stato denunciato da tempo e l'Azienda crede di risolverlo con l'iniziativa "Agosto in filiale" che serve solo a confermare la denunciata assoluta carenza di organici. Intanto, nella realtà di questi ultimi mesi, ci sono Filiali anche strutturate, che riescono ad aprire e a lavorare solo grazie all'abnegazione e al grande senso di responsabilità dei pochi colleghi presenti (2/3 colleghi su organici anche di oltre 10 unità).

Rivendichiamo l'applicazione dell'accordo che prevede ogni 2 uscite un'assunzione; allo stato attuale non rileviamo, nella nostra Direzione Regionale, nuove risorse in sostituzione e rammentiamo che le carenze di organico connesse alle uscite non possono essere compensate tramite le assunzioni dei contratti misti.

L'Azienda ha risposto che per ora non sono previste assunzioni, e che le stesse sono decise centralmente. Pur essendo a conoscenza delle problematiche sui territori, reputa il disagio momentaneo e straordinario.

Ribadiamo che i colleghi vivono uno stato di pressione costante, che in questo periodo diventa insostenibile e drammatica. Auspichiamo che l'Azienda trovi in tempi rapidi delle soluzioni, assumendo nuovo personale in un territorio desertificato ed i cui organici sono ormai da tempo ridotti all'osso.

PERCORSI PROFESSIONALI: Non riusciamo a comprendere, nonostante le molteplici richieste fatte all'Azienda, ad oggi orfane di una risposta, come mai molti colleghi si ritrovino danneggiati nell'assegnazione della propria complessità gestita. In particolare, abbiamo rilevato che talvolta il valore assegnato all'indicatore **"Aderenza Professionale TETI" si discosta in modo incomprensibile dai punteggi validati delle singole aree di competenza/conoscenza messi in relazione con i "valori attesi" come previsto dall'accordo 8/12/2021.**
Ciò può compromettere ingiustamente il percorso professionale del collega, nonché l'attribuzione dell'indennità legata alla complessità gestita.

Denunciamo inoltre la mancanza di trasparenza e le difficoltà riscontrate dai lavoratori nel consultare i valori validati dal proprio responsabile, nonostante l'accordo 8/12/2021 precisi che gli indicatori dell'Aderenza professionale (TETI) debbano essere "consultabili da parte degli interessati…". **Abbiamo ancora una volta stigmatizzato come alcune FAQ aziendali sull'argomento non siano in linea con la normativa relativa all'accesso ai dati ed alla trasparenza.** Inoltre non è chiaro per quale motivo non sempre ad una adeguata Valutazione Professionale Upper corrisponda una commisurata Aderenza Professionale TETI.

L'Azienda ha risposto che per la prossima campagna TETI (partenza prevista ad ottobre), sarà possibile per ogni singolo collega visualizzare in autonomia i valori validati dal responsabile.

FORMAZIONE: continuiamo a riscontrare difficoltà da parte dei colleghi nel fruire delle giornate previste dall'accordo sulla formazione flessibile; **ricordiamo che sono previste 2 giornate per semestre e che in caso di richiesta è fatto assoluto obbligo concederle.** Nonostante le ore segnalate nel contatore di APPRENDO siano innumerevoli e durante l'orario lavorativo risulti impossibile fare formazione, **alcuni Responsabili continuano a negare la possibilità di avvalersi di tale previsione.** Ricordiamo che la formazione oltre ad essere un driver rilevante per la complessità gestita di ogni singolo lavoratore, è propedeutica all'assegnazione della quota di eccellenza del PVR 2022. Auspichiamo che i referenti del Personale intervengano su tutti i responsabili aziendali, lato commerciale, affinché si renda esigibile questo diritto.

MOBILITA' TERRITORIALE: la Banca ci ha comunicato che nel corso del trimestre sono stati effettuati 195 trasferimenti nella Direzione, dei quali solamente 26 per accoglimento domanda. Riteniamo che la percentuale del 13% sia troppo bassa, e dimostri come la carenza di personale produca, tra gli altri danni, anche quello di non far accogliere legittime richieste di trasferimento.

AGRIBUSINESS: come richiesto dal tavolo sindacale nella precedente riunione, abbiamo finalmente ottenuto, dopo oltre un anno dalla relativa costituzione, la presenza del Responsabile del Personale della Direzione Commerciale Agribusiness, Dr. Dorenti. **Abbiamo evidenziato come continui ad essere insufficiente il numero degli addetti presenti nelle**

Filiali dei nostri territori, soprattutto per i portafogli in cui sono presenti numerose aziende dell'agroindustria con tutto il loro carico di elevata complessità; vista la scarsità di risorse, è reso molto difficile anche l'affiancamento ai colleghi neo-inseriti, che invece è assolutamente necessario soprattutto per coloro che provengono da ruoli completamente differenti. Restiamo altresì in attesa di risposte dal dr. Dorenti in ordine alla questione rinnovo di taluni part time. **È bene ricordare che Agribusiness non è più una startup** e nonostante tutti gli sforzi, i colleghi manifestano uno stato di malessere diffuso che va rimosso anche con adeguate assunzioni e un fisiologico turnover. Abbiamo segnalato **l'assenza della figura di un coordinatore**, specialmente nelle filiali con territori molto ampi e con diversi distaccamenti distanti tra loro e dalla filiale madre. Così come abbiamo evidenziato anche il numero troppo ridotto degli Specialisti Agribusiness.

Troppo spesso non viene riposta la giusta attenzione a questa Direzione, definita strategica dalla Banca, e questo si evidenzia anche dalla **carenza di spazi fisici**, di armadi e di salottini. Non ci sono, in molti casi, gli spazi dedicati agli incontri con i clienti, per cui spesso si utilizza il co-working, a volte anche contemporaneamente ad altri clienti, nell'assoluta mancanza di privacy. Vengono persino segnalate difficoltà a rintracciare i corredi documentali indispensabili per revisioni/nuovi affidamenti e addirittura casi di impossibilità a riuscire a controllare la materialità delle garanzie. Abbiamo denunciato una difficilissima gestione delle risorse umane che sta comportando veri e propri "blocchi" in entrata ed uscita, intollerabili a distanza di oltre un anno dalla costituzione della relativa Direzione Commerciale. Ci aspettiamo dal Responsabile dr. Dorenti un deciso e concreto cambio di passo.

FILIALE DIGITALE: anche nella Filiale Digitale abbiamo riscontrato difficoltà nella fruizione delle giornate di formazione flessibile; stiamo riscontrando come la **formazione**, che storicamente è stata il fiore all'occhiello di Filiale Digitale, **si stia lentamente appiattendo verso il modello delle filiali fisiche**.

Abbiamo richiesto che ai colleghi che rispondono in Inglese venga riconosciuto un aumento della complessità gestita, in quanto si assumono un rischio alto e non dovuto. L'Azienda ha risposto che lo skill inglese è volontario e che proviene da singole richieste dei colleghi. La domanda sorge spontanea: si può richiedere di rispondere in qualche altra lingua allora??? Noi crediamo che sia un'esigenza aziendale e come tale dovrebbe essere riconosciuta.

Con riferimento alle ultime proposte aziendali effettuate al tavolo di delegazione relativamente allo Smart working, part time e T10, sentiamo l'esigenza di esprimere alcune considerazioni. **La "Volontarietà" in Filiale Digitale è una parola inflazionata, tutto ciò che risulta volontario, di fatto, non lo è**. Abbiamo chiesto il rigoroso rispetto del CCNL ed informato l'Azienda che ci opporremo a qualsiasi tentativo di modifica, fuga in avanti o deroga della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Con riferimento alla mobilità territoriale dalla Filiale Digitale verso altre strutture, abbiamo richiesto il **rispetto delle graduatorie di trasferimento e dell'accordo sulla mobilità, evidenziando come il rispetto per i lavoratori passa anche dal rispetto delle regole**.

IMMOBILIARE: abbiamo segnalato alla Responsabile del Polo Immobiliare, D.ssa Capasso, numerose criticità su cui occorre un tempestivo intervento: dalla scarsa efficacia della climatizzazione nelle zone casse/accoglienza della Filiale di

Foggia 5 (tra l'altro pochi mesi orsono oggetto di pesanti lavori di ristrutturazione integrale…) allo spegnimento anticipato dell'aria condizionata nella Filiale di Campobasso, all'estenuante attesa della nuova macchina del climatizzatore nella Filiale di Taranto Piazza Maria Immacolata, alle tante inefficienze degli impianti di climatizzazione emerse in questi giorni di gran caldo. Abbiamo segnalato, ancora, la necessità di verifica urgente degli impianti di climatizzazione della Filiale Imprese di Cavallino (Via Verdi) e della Filiale di Cavallino (via Leuca), della Filiale di Trepuzzi, della Filiale di Galatina per quanto attiene l'area ingresso e casse automatiche. Abbiamo altresì segnalato le criticità, alcune già note, che presentano i locali delle Filiali di Tricase e Leverano, di San Pancrazio Salentino. Resta tuttora in attesa di risposta la questione del servizio navetta da e per via De Blasio- Bari al fine di un agile e rapido raggiungimento del luogo di lavoro, come pure il relativo parcheggio coperto per moto e bici di cui si attendono risposte per la sua realizzazione.
Noi Organizzazioni Sindacali pretendiamo, come da normative di legge ed aziendali, che i colleghi lavorino in condizioni salubri! Denunceremo, tramite i nostri RLS, ogni violazione!

PRESSIONI COMMERCIALI: Intesa Sanpaolo, oltre ad essere **il primo Gruppo bancario italiano, sembra ambire al primato di primo Gruppo bancario per pressioni commerciali: anche questa è una leadership**.
Continuano le asfissianti richieste di appuntamenti giornalieri (almeno 7), unitamente a pressioni continue su campagne, collocamenti, mutui, prestiti, tutela, credito problematico, super bonus e cessioni del credito.
Continuano…"a capitare" le riunioni Skype durante la pausa pranzo, gli atteggiamenti minacciosi da parte di alcuni capi e le minacce giornaliere del Direttore d'Area di turno, **continua insomma il grave e lesivo svilimento dei lavoratori e delle lavoratrici della nostra Direzione**.

Ricordiamo che non esiste alcun numero minimo di appuntamenti giornalieri che sia stato concordato con le organizzazioni sindacali.

Dopo un primo, debole, tentativo di nascondersi dietro la mancanza di denunce di comportamenti illegittimi sulla casella "Io Segnalo", è intervenuto il Responsabile del Personale dr. Zingaretti che ha, a nostro avviso, preso una posizione forte sulla questione.

Il direttore dr. Zingaretti ha stigmatizzato con forza qualsiasi atteggiamento vessatorio nei confronti dei colleghi, impegnandosi in prima persona ad intervenire, qualora necessario, per addirittura sostituire, in caso di ripetute inosservanze ai richiami a tenere comportamenti corretti, quei "*capi che non sono all'altezza, e che probabilmente non possono fare i responsabili, ma sono adatti ad altri ruoli*".

Ovviamente continueremo a vigilare, segnalando ogni tipo di stortura sul territorio; **proveremo inoltre a scardinare quel muro di paure dei colleghi che al momento è l'unico vero ostacolo ad un più massivo utilizzo della casella "*Io segnalo*"**. Siamo determinati come Organizzazioni Sindacali a segnalare i comportamenti inappropriati da parte di chicchessia. **La dignità dei colleghi non è un valore negoziabile**.

Tuttavia, accogliamo positivamente le buone intenzioni del Responsabile del Personale, che si è dimostrato molto sensibile al problema. Adesso però ci aspettiamo azioni concrete, insomma occorre che alle parole seguano i fatti!!!

Bari, 8 agosto 2022

COORDINATORI
AREA PUGLIA SUD BASILICATA – AREA PUGLIA NORD MOLISE