



Lo scorso undici novembre si è svolto l'incontro trimestrale tra la delegazione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Abruzzo, ancora una volta in remoto sperando che possa riprendere quanto prima il confronto in presenza.

In apertura di incontro il Direttore Regionale Roberto Gabrielli ed il Direttore Commerciale Imprese Paolo Musso hanno subito rimarcato il grande impegno di tutto il personale, di rete e di strutture centrali che, con un atteggiamento molto resiliente, sta consentendo all'Area abruzzese di continuare a raggiungere gli obiettivi prefissi, nonostante le difficoltà che ormai da un triennio stanno caratterizzando il mondo esterno. Naturalmente i tre territori commerciali, in linea con l'andamento nazionale, stanno evidenziando risultati più brillanti nei mercati Imprese e Retail mentre il comparto Exclusive, che è quello che risente di più dell'andamento internazionale, fa più fatica, ma nel complesso il risultato generale è assolutamente positivo. Molto bene il dato della vicinanza alla clientela da parte dei gestori di tutti i comparti, che si riflette in un indice NPS in costante crescita e superiore alla media della D.R.

Il Direttore Regionale ha rivendicato il ruolo di **consulenza** che Intesa Sanpaolo deve avere (e sta avendo) nei confronti dei propri clienti e specificatamente nel comparto Exclusive, consulenza che deve essere il tratto distintivo del nostro Istituto sul mercato ed il valore aggiunto rispetto alla concorrenza.

Parole assolutamente condivisibili, peccato che nella nostra Area, da parte di alcuni Responsabili Commerciali, si persevera con riunioni via skype in cui si continuano a chiedere numeri minimi di appuntamento (almeno 7!) con relativi successi, si continua a chiedere ai singoli gestori previsioni sulla produzione giornaliera e settimanale, si continua ad usare un linguaggio ambiguo richiamando non meglio identificati "patti con i vertici aziendali" ecc. ecc.. Questo francamente **non ci sembra che sia fare buona consulenza** ai clienti quanto piuttosto forzare la "vendita di pezzi", con l'unico risultato certo della mortificazione e demotivazione dei gestori e della loro professionalità.

Abbiamo inoltre chiesto di raccomandare in tutte le riunioni con i Responsabili di non far pervenire messaggi di lavoro sui numeri telefonici privati dei colleghi, anche whatsapp, e soprattutto dopo l'orario di lavoro. **Tale pratica è contraria agli accordi sulle politiche commerciali e lede la possibilità di avere una giusta alternanza tra vita privata e vita lavorativa.**

La Direzione Regionale ha accolto le nostre segnalazioni e ha detto che farà le opportune verifiche, noi dal canto nostro continueremo a monitorare il clima.

Il confronto è poi proseguito con l'elenco da parte nostra delle criticità che ancora persistono nella nostra regione, a partire dalla situazione generale delle **pulizie** e del **decoro** delle filiali e degli uffici, in continuo peggioramento, con alcune situazioni di ammaloramento dei locali, tipo l'archivio del palazzo dell'Aquila, che richiedono un tempestivo e risolutivo intervento. A questo riguardo le funzioni aziendali, confermando che è un dato oggettivo generalizzato, ci hanno informato che a Roma e alcune zone del Lazio sta partendo un progetto congiunto tra Assistenza Rete ed Ufficio Immobili per effettuare insieme sopralluoghi per verificare lo stato dei locali. Nei prossimi mesi i sopralluoghi saranno estesi anche

in Abruzzo. Sarebbe auspicabile da parte aziendale, in questo progetto, anche il coinvolgimento degli RLS; in mancanza provvederemo noi ad interessarli.

Sempre sul tema salute e sicurezza abbiamo ancora evidenziato le difficoltà che incontrano i colleghi che operano in filiali in ristrutturazione costretti a lavorare spesso e (mal)volentieri in spazi angusti con chiasso e polvere. Per queste situazioni (che non dovrebbero esistere) chiediamo almeno la massima attenzione da parte dell'Azienda.

Abbiamo richiamato ancora il problema delle portafogliazioni nelle filiali retail e dei **carichi di lavoro** conseguenti su gestori che contano ancora svariate centinaia di rapporti nei loro portafogli. Il DR ha detto che la congruità dei portafogli è periodicamente monitorata e all'ultima verifica non risultavano situazioni di particolare squilibrio. A noi risulta qualcosa di diverso ed **abbiamo rinnovato l'invito ad assegnare portafogli che possano poi essere gestiti adeguatamente dai colleghi.**

Sugli organici abbiamo chiesto il dato delle prossime uscite al 31/12 e ribadito che anche **l'Abruzzo abbia la sua quota di assunzioni full time** (non misti e tanto meno stagisti che devono fare solo formazione) previste dagli accordi sugli esodi.

Abbiamo altresì ribadito l'importanza della piena e corretta fruizione della **formazione** chiedendo il dato delle richieste di giorni di formazione flessibile e quante ne sono state concesse. La responsabile del Personale della DR Antonella Mancini ha convenuto totalmente con noi circa la corretta fruizione della formazione ed ha ribadito che da parte dei gestori territoriali c'è una continua attività di monitoraggio sullo stato di completamento dei corsi da parte di tutti. Ha confermato anche che **la formazione flessibile**, nei termini contrattualmente previsti, **deve essere concessa** e quindi di segnalare ai ctpar eventuali situazioni di diniego ma, comunque, il dato medio dell'Abruzzo è oltre i 2 gg procapite, superiore alla media della DR.

Un focus è stato acceso poi sui **contratti misti** per i quali continuiamo a non comprendere la strategia aziendale di mandarli a svolgere il proprio incarico in filiali distanti centinaia e migliaia di km dai loro luoghi di origine, sia per i nuovi assunti che, ancor più, per coloro che alla scadenza dei primi due anni decidono di passare al contratto full time. Dal nostro punto di vista pensiamo che sarebbero più produttivi e sereni in situazioni più vicine alle loro famiglie ma, su questo argomento, registriamo ancora una certa freddezza da parte dell'Azienda che non sembra voler concedere aperture in tal senso.

E' stato affrontato anche il tema "**Teti competenze**" in quanto riceviamo da diversi colleghi segnalazioni di abbassamento da parte dei Responsabili dei livelli di competenza inseriti in autovalutazione, senza alcuna spiegazione. Ci è stato risposto che, normativamente, un colloquio di confronto nel momento della validazione della autovalutazione non è previsto e il collega la può vedere su People, ma solo quando già chiusa. A nostro parere, sebbene non previsto dalla procedura (molto migliorabile) pensiamo che in un'ottica costruttiva di crescita e rispetto delle persone, nulla toglie che questa Direzione Regionale possa invitare i propri valutatori ad avere un confronto con i colleghi in caso di abbassamento dei livelli di competenza.

Concludiamo con una annotazione positiva che riguarda la **Filiale Digitale** di Chieti Colonna dove si riscontra un buon clima e una buona organizzazione generale, senza particolari problemi di turnazioni e con la possibilità dei colleghi di fruire appieno di tutta la formazione prevista. Di ciò diamo volentieri atto all'Azienda auspicando di poter estendere quanto



prima tale constatazione al clima di tutta l'Area Abruzzo.

18 Novembre 2022

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN
Coordinamenti Rsa Area Abruzzo
Intesa Sanpaolo