



Agli intenti seguano fatti concreti

Nei giorni scorsi, il 22 settembre e il 25 settembre, si sono svolte le consuete riunioni trimestrali tra le OO.SS. e l'azienda riguardanti le strutture centrali presenti su Roma e le aree del Lazio della Direzione Regionale.

In entrambe le occasioni, unitariamente, abbiamo chiesto una reale e fattiva condivisione delle necessità delle lavoratrici e lavoratori nell'ottica del benessere delle PERSONE, con l'obiettivo comune di trovare il giusto equilibrio tra le necessità aziendali, la crescita e soprattutto la serenità delle colleghe/i.

In particolare, nell'incontro con la Direzione Regionale, abbiamo segnalato, per l'ennesima volta, i problemi oramai "storicizzati" che contraddistinguono il nostro territorio: dalla carenza di organici (sempre più rimarcata alla luce sia delle uscite per esodi/pensionamenti sia dalle dimissioni volontarie sempre più frequenti), alle pressioni commerciali, dalla mancata concessione della formazione flessibile soprattutto nelle agenzie, a situazioni lavorative di disagio per cantieri avviati in filiali / palazzi.

Le risposte aziendali, anche questa volta, sono state di apprezzamento per l'impegno e la professionalità di tutti i colleghi, parte attiva sia nel conseguimento degli ottimi risultati aziendali che nel soddisfare le necessità della nostra clientela, minimizzando ma soprattutto ribadendo che non c'è nessuna esasperazione nel raggiungimento dell'obiettivo commerciale. A tal proposito il Direttore Regionale, in merito a quei comportamenti e frasi offensivi della dignità personale e professionale dei lavoratori che abbiamo riportato all'azienda, ha testualmente dichiarato la sua totale non accettazione ed opposizione, stigmatizzando chi invece li fa, ribadendo che si è certamente determinati nel cercare di raggiungere degli obiettivi aziendali importanti, ma con comportamenti coerenti nel rispetto di tutte le persone e delle regole aziendali. Egli ci ha tenuto a scusarsi a nome della Direzione Regionale qualora ci siano state delle frasi/comportamenti non in linea a tali dettami. Ha ribadito inoltre che la Direzione non richiede alcun report e non stila classifiche, mai adottato questo comportamento ha detto e se ci sono dei casi sui territori di richiesta report, che pensa siano molto residuali, ci ha pregato di segnalarli per cercare di intervenire subito nel tentativo di ricomporre la situazione".

In merito alla formazione, sottolineando il ruolo fondamentale che riveste nel cambiamento lavorativo attuale, i rappresentanti aziendali hanno dichiarato la massima disponibilità alla concessione della formazione flessibile anche in vista delle scadenze dei corsi obbligatori previsti per la fine di novembre.

Per gli organici, è stato chiesto di porre maggior attenzione nella gestione delle nuove risorse, in particolare di quelle a contratto misto (prevalente se non unica forma di assunzione nelle filiali) visto il fenomeno sempre più crescente di dimissioni verso altri istituti, una sensibilizzazione circa la mobilità accogliendo in tempi brevi richieste di trasferimento, non solo tra territori fisici ma anche commerciali, nonché individuare ed aprire nuovi Hub o altre sedi per la Filiale Digitale al fine di migliorare la mobilità dei colleghi nei nostri territori, accogliendo le nostre reiterate richieste in merito e alla cronica mancanza di alternative presentate.

Il Direttore Regionale nonché gli altri rappresentanti aziendali, anche per tali evidenze, hanno dichiarato la loro attenzione e vicinanza alle questioni che però vorremmo che fossero seguite questa volta da fatti concreti. Troppe volte in passato alle dichiarazioni non sono seguiti comportamenti coerenti.

Tema attuale e di importanza rilevante è quello di Isybank; a fronte di nostre specifiche richieste legate anche agli impatti che il progetto avrà sui colleghi della rete, la risposta è stata di non avere al momento questioni da rappresentare, se non un'adesione - su tutto il territorio nazionale - di molta della clientela individuata (in contrasto con quanto da noi denunciato riferendoci a mail, lettere e quant'altro pervenute in alcune filiali da parte di clientela non propensa a cambiare "rapporto")

Le OO.SS. hanno sottolineato, a questo proposito, che è necessaria una migliore ed efficace comunicazione tra le parti perché molto spesso si è verificato che la implementazione dei progetti aziendali non è stata accompagnata da tempestive e complete informazioni alle OO.SS.

Lo ripetiamo: alle apprezzabili dichiarazioni del management aziendale, riconosciamo questa volta un sincero tentativo di trovare un equilibrio tra opposte esigenze, troppe questioni nel tempo sono risultate irrisolte, perché alle affermazioni non è seguita la concreta applicazione delle istanze delle lavoratrici e lavoratori nei luoghi di lavoro dove continuano ad esserci situazioni di pesante disagio che si ripercuote sul clima aziendale.

In ultima analisi si è affrontato, nel collegamento a distanza con i rappresentanti dell'Immobiliare e di Salute-Sicurezza, l'argomento dei nuovi cantieri sul territorio sui quali abbiamo avuto scarse notizie di dettaglio, neppure il preciso numero di colleghi che saranno coinvolti.

Anche in questa occasione le OO.SS. hanno richiesto che, se si vuole, come più volte dichiarato dalla componente aziendale, avere rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori nonché creare un clima aziendale sereno, bisogna condividere prima queste informazioni e non riservarsele come se fossero segrete. Per questo motivo, lo prevede la legge e la stessa disciplina aziendale, è necessaria una preventiva informazione e collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, ad oggi rimasta decisamente saltuaria.

In conclusione, le OO.SS. pur apprezzando la disponibilità e l'impegno della delegazione che rappresenta l'azienda sul territorio, ritengono che questi due incontri di Trimestrale siano stati nuovamente due occasioni "solo parziali" per confrontarsi sulle problematiche dei nostri territori. Alle tante domande rivolte non ci sono state risposte, ma solo dichiarazioni di intenti. Se vogliamo cambiare il clima aziendale occorre essere concreti. Pertanto, tutte le informazioni di cui dispone la azienda devono essere fornite in modo completo e non rinviando a momenti successivi di incontro, perché altrimenti è tardi per poter intervenire per tutelare le colleghe ed i colleghi e le loro esigenze.

La domanda che abbiamo rivolto all'azienda nella nostra introduzione iniziale è stata: "Vogliamo veramente collaborare per rendere migliore il posto di lavoro e la vita delle persone che lavorano in Intesa Sanpaolo a Roma e nel Lazio?"

Noi lo chiediamo da tempo, ma c'è bisogno della reale volontà di tutti. Perciò pensiamo che, se non ci dovesse essere un cambio radicale di atteggiamento nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e di valorizzazione del ruolo del sindacato sul territorio come interlocutore stabile e costruttivo, sarà necessario seguire altri percorsi.

Roma, 4 ottobre 2023



FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
RSA Roma e Lazio
Intesa Sanpaolo