



COORDINAMENTI REGIONALI SARDEGNA GRUPPO INTESA SANPAOLO INCONTRO TRIMESTRALE DEL 19 LUGLIO 2024

Riportiamo, di seguito, all'attenzione delle colleghe e dei colleghi la sintesi dei temi trattati nell'ultimo incontro Trimestrale.

La delegazione aziendale, rappresentata dalle Funzioni Regionali, dall'Ufficio della Gestione delle Risorse e da Relazioni Industriali, ha rassegnato in modo puntuale ed esaustivo tutti gli elementi positivi caratterizzanti questo primo semestre di attività. Pur in presenza di difficoltà oggettive riferite all'instabilità dei mercati causate, prevalentemente, dalle due guerre in corso alle porte dell'Europa, è stata messa in evidenza l'attività lavorativa costante delle lavoratrici e dei lavoratori che ha prodotto, ancora una volta, risultati eccellenti, soprattutto sul territorio sardo che si è distinto con dati percentuali sopra la DR per la quasi totalità dei segmenti.

Le dichiarazioni di parte Aziendale sono risultate, tutte, estremamente allineate. Gli interventi delle rappresentanze sindacali, hanno posto in evidenza le enormi difficoltà vissute dal personale, quotidianamente rilevate e segnalate indistintamente, in tutto il territorio regionale.

Possiamo affermare, senza il timore di essere smentiti, che la principale causa di difficoltà è nella cronica carenza di personale, che determina anche il disagio del temporaneo spostamento delle persone nelle filiali in difficoltà e non consente il trasferimento di chi da tempo attende di essere avvicinato alla residenza di origine, producendo pesanti ricadute sulle condizioni di lavoro, da noi più volte denunciate nel corso del tempo.

Le lavoratrici e i lavoratori di Intesa Sanpaolo in Sardegna, per far fronte alle continue e pressanti richieste aziendali finalizzate al raggiungimento degli obiettivi, hanno dato fondo alle residue energie fisiche e mentali, facendo ricorso sempre più frequentemente all'utilizzo di terapie e profilassi mediche per fronteggiare anche importanti patologie. Se a questo si sommano gli atteggiamenti vessatori ed arroganti da parte di alcune figure apicali che fanno percepire negli interlocutori un forte senso di inadeguatezza e minano ulteriormente il benessere delle persone, creando un ambiente di lavoro dove risulta sempre più difficile sentirsi liberi di esprimersi senza temere possibili ritorsioni, la miscela diventa esplosiva, mettendo a rischio l'incolumità delle persone, molte delle quali, anche recentemente, hanno formalizzato la richiesta di consulto presso il medico

competente. Per questo motivo si è chiesto all'azienda, in ovvia forma retorica, se queste figure stiano correttamente interpretando il ruolo che la banca gli ha affidato. La nostra determinata richiesta di un intervento risolutivo ha ricevuto il fermo impegno della Direzione Regionale, che ha garantito una più approfondita e immediata disamina delle problematiche evidenziate.

A partire dal mese di settembre, infatti, la Direzione Regionale si è impegnata a promuovere una serie di incontri nel territorio, finalizzati ad analizzare più approfonditamente le vicende da noi segnalate, per porre fine agli atteggiamenti non conformi ai principi aziendali, in netto contrasto col Codice Etico e Comportamentale a cui tutti i dipendenti dovrebbero attenersi.

L'azienda ha garantito che le nostre istanze relative alla carenza di personale, saranno trasferite all'attenzione del "tavolo di confronto nazionale", rimarcando con forza l'esigenza del rispetto degli accordi sanciti che prevedono una particolare attenzione ai livelli occupazionali nel Mezzogiorno d'Italia e nelle zone disagiate, ivi compresa la Sardegna.

Abbiamo inoltre chiesto chiarimenti relativamente al destino di chi fa parte del supporto tecnico, le funzioni del personale hanno dichiarato che si stanno svolgendo i colloqui con chi verrà assegnato alla nuova struttura, ribadendo che non ci sarà alcun spostamento fisico, tutto il personale continuerà a svolgere lo stesso lavoro, cambierà solo per alcuni la struttura di riferimento.

Riteniamo molto positivi gli impegni assunti dal Direttore Regionale, confidiamo nella sua capacità di riportare le nostre istanze relative alla carenza di personale alla Governance di Intesa Sanpaolo.

Auspichiamo, inoltre, un suo deciso ed energico intervento nei confronti di chiunque si renda protagonista di atteggiamenti irrispettosi e minacciosi, lesivi della dignità e della serenità di chi lavora, che non trova coerenza con lo stile della casa promosso dal Direttore Regionale.



2 E 4 LUGLIO 2024

In data 2 e 4 luglio 2024, si sono tenuti gli incontri trimestrali previsti dal protocollo Relazioni Industriali del Gruppo IntesaSanpaolo.

Nella prima giornata, il Direttore Commerciale Imprese Alessandro Lenoci ha evidenziato i dati reddituali dell'Area, illustrando una sostanziale positività con dati in linea ai budget di periodo dei tre mercati, mentre nella seconda giornata, Giorgio Sartori, Dc Pm Tech People Management, ha illustrato il percorso intrapreso dalla banca in materia di A.I., CyberSecurity ed Evoluzione Tecnologica.

Rispetto ai dati rassegnati, le OO.SS. hanno subito rappresentato che in molte filiali i risultati vengono raggiunti con situazioni di grande difficoltà per le problematiche legate agli organici, agli eccessivi carichi di lavoro e di budget. Le segnalazioni rilevate quotidianamente sul territorio sono un chiaro segnale di diffuso malessere e la rete è sempre più in affanno.

AREA FLEGREA

Abbiamo ricordato cosa sta accadendo nella vasta area vulcanica attiva dei Campi Flegrei, dove 12 comuni che contano circa un milione e mezzo di abitanti sono collocati in zona rossa e gialla.

In un contesto così incerto e stressante per i nostri colleghi, nonché per i clienti, che vivono il dramma di eventi sismici che si verificano durante l'arco dell'intera giornata, appare assurdo dover chiedere con forza che le pressioni commerciali cessino immediatamente.

Il "bullismo verbale" di alcuni e il continuo monitoraggio mirato solo al raggiungimento dei budget ad ogni costo, oltre ad evidenziare comportamenti in controtendenza con le funzioni di vertice, mettono in luce l'assoluta incapacità di questi responsabili nella gestione del team, in un momento così delicato, generano ulteriore stress tra i colleghi già pesantemente provati. Le pressioni commerciali, di per sé inaccettabili, diventano vergognose se fatte ricadere su colleghi che nulla potrebbero fare di più considerando la situazione critica del territorio.

In questa situazione di emergenza, riteniamo laddove necessario, come accaduto in altre regioni italiane a fronte di eventi calamitosi, di adottare misure straordinarie a favore dei nostri colleghi in difficoltà:

- Concessione di permessi retribuiti straordinari;
- Finanziamenti per fronteggiare eventuali prime esigenze urgenti;
- Implementazione di misure organizzative e di solidarietà.

Su quest'ultimo punto riteniamo come priorità assoluta la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori e abbiamo richiesto, in coerenza con quanto già previsto per le filiali più prossime agli epicentri, di estendere tali modalità operative anche alle altre filiali dell'area flegrea aventi lo stesso livello di rischio:

- Rimozione di eventuale porta chimera;
- Gestione delle macchine self-service svolta con filiale chiusa al pubblico e area safe aperta;
- Eventuali esternalizzazioni degli ATM;
- Ulteriori prove di evacuazione ritenendo insufficienti quelle sino ad ora effettuate.

SMART WORKING E SMART LEARNING

Sono state evidenziate le difficoltà riscontrate nell'utilizzo dello Smart Working da parte dei colleghi, per le eccessive e inopportune rigidità dimostrate da molti responsabili che adottano una discrezionalità arbitraria e non condivisibile.

FORMAZIONE: non può esserci una buona formazione senza una buona fruizione.

Ribadiamo l'importanza di pianificare la fruizione della formazione a distanza con la stessa accuratezza con cui si programmano tutte le altre attività. L'accordo sindacale recentemente sottoscritto prevede come diritto 8 giorni di formazione flessibile annua per tutti i colleghi.

Riteniamo sia doveroso sensibilizzare i responsabili sull'importanza della formazione flessibile e sulla coerente applicazione degli accordi.

La concessione dello Smart Learning e dello Smart Working non è subordinata al raggiungimento dei risultati aziendali e non va considerato come un premio da concedere ai colleghi.

PRESSIONI NON SOLO COMMERCIALI

Alle pressioni di natura commerciale, si sono aggiunte ulteriori pressioni di natura amministrativa di diversi altri uffici con mail, telefonate e richieste di adempimenti ad horas, rendendo di fatto il clima, già appesantito, ancor più stressante. Con fermezza abbiamo chiesto all'Azienda di effettuare gli approfondimenti del caso su eventuali comportamenti non appropriati e la stessa ha dichiarato di monitorare costantemente l'altimetro di Filiale, strumento anonimo che indica situazioni da attenzionare nei casi di Filiali con valori durevolmente bassi.

Come OO.SS. siamo comunque a disposizione per qualsiasi segnalazione di pressioni o comportamenti indebiti, prevedendo anche l'opportunità di utilizzare la casella di posta IOSEGNALO a cui l'Azienda sarà tenuta a dare riscontro.

FILIALE DIGITALE

Abbiamo sottolineato la necessità di tener conto delle esigenze dei colleghi colloquiati, garantendo un'attenta gestione dei cambiamenti e ribadiamo che, al momento, eventuali trasferimenti alla Filiale Digitale sono su base volontaria.

Abbiamo proposto, per colmare le necessità di organico della Filiale Digitale, di attingere alle richieste di trasferimento per la ns Area presentate dalla moltitudine di colleghi del Sud assunti al Nord.

HUB AZIENDALIE NEXT WAY OF WORKING

Abbiamo reiterato le richieste fatte sull'argomento in molti degli incontri precedenti, come il numero di postazioni disponibili sia esiguo e limitato, ribadendo la difficoltà e talvolta l'impossibilità di prenotare le postazioni Hub tramite la piattaforma People. Chiediamo una maggiore attenzione nella gestione centrale della procedura, garantendo la possibilità di prenotazione ad una più vasta platea. Sottolineata altresì la necessità di garantire più Hub anche ai Global Advisor per garantire l'utilizzo di postazioni aziendali durante le giornate lavorative destinate all'attività in qualità di lavoratori autonomi.

PULIZIE E CLIMA

Abbiamo evidenziato criticità riferite alla gestione del Tecnico Immobiliare, relativamente alle pulizie e alla gestione dei sistemi di climatizzazione. Le logiche di risparmio negli appalti non devono compromettere le condizioni igieniche in cui i

lavoratori devono svolgere le proprie mansioni. Un ambiente di lavoro confortevole è fondamentale per il benessere dei lavoratori.

CDAITO

Le scriventi sigle sindacali hanno evidenziato alcune problematiche irrisolte, per quei pochi colleghi interessati ai rilasci in produzione delle lavorazioni, tra le quali:

- divieto di aderire al 4x9 nel periodo estivo, se non per esigenze giustificate;
- difficoltà a rispettare l'uscita anticipata del venerdì, avendo il passaggio in produzione delle lavorazioni;
- eccessive riunioni e call fuori orario di lavoro che impediscono il diritto alla disconnessione;
- eccessivo ricorso alla cd. "reperibilità" per alcuni colleghi che vedono così impedita una normale vita familiare.

A tal proposito abbiamo richiesto assunzioni mirate per le suddette attività o che alcune lavorazioni possano essere effettuate da fornitori esterni.

Come OO.SS. vigileremo con estrema attenzione affinché l'Azienda intervenga su tutte le problematiche emerse durante l'incontro trimestrale.

I Coordinatori di Area Territoriale Napoli e Provincia
FABI - FIRST/CISL - CGIL/FISAC - UILCA - UNISIN

Napoli, 25 Luglio 2024