

### [Nota per gli iscritti alla Fisac CGIL Umbria: Trimestrale ISP del 26/11/2024 Area Umbria](#)

Lo scorso martedì 26 Novembre si è tenuto a Spoleto il periodico incontro trimestrale tra Azienda e Organizzazioni Sindacali.

Erano presenti per l'Azienda, la Funzione "relazioni Industriali", Il Direttore di Area Toscana e Umbria Tito Nocentini, e il Responsabile territoriale del Personale e Assist Rete per Toscana Sud e Umbria Simone Bonuccelli.

Ha aperto la riunione il Direttore di Area esprimendo un plauso ed aperta soddisfazione per l'esito del lavoro svolto nei vari territori commerciali; l'illustrazione dettagliata enuncia per i territori Retail ed Exclusive un raggiungimento progressivo ad Ottobre superiore al Budget, con una performance migliore per territorio Exclusive, mentre il territorio Imprese è leggermente scostato in meno rispetto al budget, disallineamento che può ascrivere anche a "timing" di talune operazioni dimensionate. Nel complesso risultano soddisfacenti i dati relativi ad impieghi (meglio MLT) con flessioni su volumi a BT e sostanziale tenuta dei margini; soddisfazione è stata espressa anche per l'esito del comparto "servizi di investimento" mentre, è stato riportato che i pur buoni i risultati sulla tutela necessiterebbero una maggiore efficienza per la crescita, efficienza che si ritiene, a detta del Direttore di Area, con una maggiore interazione in presenza con i clienti. A chiusura dell'esposizione dei risultati è stato riferito come questi siano leggibili alla luce del miglioramento anche dell'indice NPS.

L'incontro è proseguito con l'intervento della Dott.ssa Hensel che ha anticipato l'intervento di Lapo Lungani - Gest.Pers.Filiale Digitale e Marianna Capasso Responsabile per il polo immobiliare, ed ha domandato se fosse preferibile avviare un confronto discorsivo piuttosto che enumerare i consueti dati quantitativi su organizzazione, personale e formazione contenuti nelle slides che verranno diffuse.

Concordemente, i rappresentanti sindacali hanno convenuto per una "interazione" per scambi di "feedback".

E' stata quindi aperta la fase degli interventi alla platea dei rappresentanti sindacali convenuti, i quali con varie sfumature, hanno condiviso la soddisfazione per i risultati enunciati, ma hanno rinnovato il malcontento sulle riparametrazioni del sistema premiante ed esposto le criticità in ordine alle ricadute: stress da lavoro, organici, e formazione praticata in maniera più formale che sostanziale, compresi i limiti di fruizione della "formazione flessibile".

Sul primo tema Anna Hensel ha risposto quanto già evidenziato nella precedente trimestrale (il sistema si basa su accordo negoziale la cui sede di definizione è altra) sul tema della formazione ha risposto Simone Bonuccelli enunciando dati in miglioramento e concordando sulla necessità di sensibilizzare colleghi e responsabili su importanza di realizzare una formazione che supporti la qualità del lavoro e del risultato riducendo quindi i rischi.

Come Fisac siamo intervenuti facendo rilevare come la qualità della formazione proposta sia inadeguata alla complessità dei temi e soprattutto il relativo superamento non comporti l'acquisizione dei contenuti, quanto piuttosto la "spunta" del "corso superato" (la laurea del "Trota") sebbene sia da considerare positivo l'approccio ad una distribuzione capillare, la formazione così fatta rischia di essere semplice informazione, ed il relativo superamento serve all'abilitazione (assunzione di responsabilità) e non è abilitante (cioè attivatore di condizioni sostanziali).

Affrontando il sacrosanto tema dello sviluppo e della competizione della Banca in un rinnovato scenario competitivo (v. Unicredit su BPM), toccando l'ambito dello sviluppo digitale, come rappresentanti Fisac e compartecipi a processi di digitalizzazione dell'intero mondo del lavoro abbiamo, anche con riferimento alla formazione, evidenziato il rischio di de-skilling e deresponsabilizzazione. Al riguardo abbiamo evidenziato come alcuni colleghi coinvolti in iniziative di formazione "tematica" ad Hoc abbiano accolto con entusiasmo le iniziative, foriere anche di nuovi e costruttivi rapporti interpersonali, ed attivato percorsi di sviluppo a titolo personale a beneficio anche della qualità del lavoro.

Sulle iniziative formative "in presenza" il Direttore Regionale ha comunicato l'intenzione di proseguire in questo senso

con interventi specifici di “task forces” sul territorio verso le varie aree operative/di business; apprezziamo tale approccio e ci aspettiamo siano con un approccio proattivo verso il benessere del personale e la sostenibilità (qualità) dell’operato.

Riguardo infine al “combinato disposto” Formazione-Valutazione-Risultato, abbiamo evidenziato il legame inscindibile dei temi, rafforzando il concetto che non si può valutare sul “risultato economico protempore”, ma sull’apporto “lifetime-cycle”.

A tale proposito, pur consci di non essere nella sede per proporre revisioni al sistema di valutazione, come Fisac abbiamo suggerito di considerare una valutazione a crediti che cumuli il curriculum professionale dei lavoratori, tendendo così al riconoscimento della formazione fatta, dei ruoli coperti, quindi dell’apporto complessivo ai risultati aziendali.

Come Fisac, con riferimento al recente accordo “23 Ottobre 2024” alla vigilia della chiusura delle richieste di adesione all’esodo, abbiamo ritenuto domandare approfondimenti circa le ricadute in ordine ad uscite ed assunzioni su territorio, e mobilità professionale intesa come opportunità e necessità di avvicendamento nei ruoli professionali.

Al proposito ci è stato risposto che al momento sono in DRTU 54 stagisti di cui 21 in Umbria dei quali 12 sono inseriti come G.A. in filiali nei territori Retali ed Exclusive (s.e&o.), gli effetti dell’accordo del “23 Ottobre 2024” riguardo alle future assunzioni, si esplicheranno da secondo semestre 2025, con un aggiornamento dei dati complessivi al “tavolo di Gruppo”.

Le OO.SS. presenti hanno unitariamente rinnovato la necessità di ampliare le postazioni in HUB fino a prevedere un’apposita struttura, così come per la Filiale Digitale, verso la quale cresce l’interesse dei colleghi e le aspettative di collocamento per chi ne ha fatto o voglia farne richiesta; su questo argomento abbiamo rilevato una parziale resistenza da parte aziendale, determinata probabilmente dalla necessità della “rete Filiali” di mantenere l’assetto organico attuale (evidentemente anche in previsione delle uscite)

Verso il termine della riunione abbiamo avuto l’intervento da remoto di Lapo Lungani -Gest. Pers.Filiale Digitale e Marianna Capasso Responsabile per il polo immobiliare, c’è quindi stata l’occasione per collegare il ragionamento su evoluzione digitale, che vede al momento un “accentramento” delle risorse dell’Umbria sulla Filiale Digitale di Fabriano, nell’aspettativa che una adeguata massa critica realizzi le condizioni per l’apertura della FD sull’Umbria, circostanza questa che auspichiamo corroborata dai recenti lavori di ristrutturazione in corso di completamento presso l’immobile di Fontivegge in Perugia, già sede della Filiale Imprese che prenderà avvio a formazione integrale (incluso ex distaccamento) il prossimo 2 dicembre 2024.

Consapevoli che il confronto dialettico di queste sedi è occasione per registrare la convergenza tra ciò che viene “progettato” e quanto praticato, questi rappresentanti sindacali restano impegnati a riportare eventuali incoerenze nelle opportune sedi negoziali al fine di garantire a tutti i colleghi la qualità della vita lavorativa che l’Azienda intende realizzare come valore.

[Click per il comunicato](#)

Perugia, 27/11/24

**Coordinamento RSA Fisac IntesaSanpaolo Umbria**