



Il 27 luglio 2021 si è svolto il primo incontro trimestrale della nuova Direzione Regionale Lazio e Abruzzo alla presenza delle Relazioni Industriali, del Direttore Regionale Pierluigi Monceri, della Responsabile del Personale Mara De Mauri con i relativi responsabili CTPAR della Direzione nonché dei Direttori Commerciali Retail, Imprese ed Exclusive.

Sono intervenuti, inoltre, la responsabile del personale della Direzione Impact Marta Sestini, della Direzione Agribusiness Luca Doretti, della FOL Enrico Pezzolato e il referente di DR per la Direzione Immobili Sergio Lia. Il Direttore Regionale in apertura ha evidenziato le difficoltà di risultati riscontrate nei primi due mesi dall'integrazione, manifestando però, subito dopo, soddisfazione per il cambio passo che si è avuto nel mese di giugno e luglio, elogiando le colleghe e i colleghi per lo sforzo profuso in questi mesi, con la consapevolezza delle difficoltà legate all'integrazione durante il periodopandemico.

Come OO.SS. abbiamo innanzitutto espresso il rammarico riguardo al ritardo della calendarizzazione del primo incontro trimestrale, chiedendo contestualmente l'impegno dell'azienda a programmare entro settembre le prossime trimestrali delle singole aree: Relazioni Industriali ha accolto l'invito ed assunto l'impegno in tal senso.

Abbiamo proseguito nell'evidenziare la carenza organizzativa dell'integrazione con UBI Banca, con una formazione carente, poco efficace e con affiancamento non sempre adeguato a scapito soprattutto delle lavoratrici e lavoratori di provenienza UBI Banca. Questo comporta un disagio a scapito della motivazione e soprattutto della salute di questi lavoratori ancora non pienamente autonomi nella nuova realtà aziendale. A tal scopo abbiamo richiesto che vengano intensificati i processi di affiancamento e formazione per ridurre questi rischi di stress lavoro correlato, e che ci sia, in questo particolare momento, una salvaguardia da eventuali rischi patrimoniali e disciplinari finché non saranno risolte le problematiche organizzative, formative ed operative ancora presenti. In sostanza abbiamo segnalato un peggioramento complessivo del clima aziendale, in cui si dà sempre meno importanza al benessere dei colleghi attraverso il continuo "martellamento" al raggiungimento dei budget e con continue riunioni indette fuori orario: prassi che deve cessare immediatamente.

La pandemia ci avrebbe dovuto cambiare in meglio e farci diventare più attenti ai problemi dei colleghi mentre si continua ad esasperarli e a vessarli.

Le OO.SS. hanno richiesto un grande impegno in generale da parte dell'azienda per ridurre i rischi per la salute dei lavoratori. L'impegno si deve concretizzare sia nel ridurre le pressioni commerciali che in un forte investimento nella prevenzione. La tutela delle risorse umane deve rimanere al centro di ogni processo produttivo.

I Direttori Commerciali hanno confermato nei loro interventi la versione sull'andamento commerciale già fornita dal Direttore Regionale ed in particolare della valenza della consulenza del comparto imprese in questo

momento di difficoltà con necessità e opportunità ora di rimodulazione dei finanziamenti COVID sulle specificità dei clienti.

I responsabili del personale di Impact e Agribusiness hanno evidenziato le particolarità delle loro strutture e di quanto il terzo settore e la filiera agricola siano rilevanti sul piano nazionale. Luca Doretti per Agribusiness in particolare ha dichiarato che si sta adoperando con i suoi collaboratori per risolvere le tante criticità emerse pianificando un importante piano formativo, risolvendo i problemi tecnologici e avendo presente quelli di layout e di criticità riguardo agli organici.

Per Agribusiness abbiamo rimarcato l'assenza di un numero adeguato di gestori e di addetti come previsto dall'organico delle filiali neocostituite, di carenze formative, di ritardi nelle necessarie autorizzazioni per il completamento delle istruttorie di affidamento oltre alle difficoltà logistiche su alcuni territori.

Per Impact abbiamo segnalato l'eccessiva estensione dei territori di Frosinone e Viterbo e la "singolare" concentrazione dei due punti operativi abruzzesi su Pescara e Chieti lasciando scoperte interamente le province di L'Aquila e Teramo. Abbiamo quindi chiesto di valutare l'assimilazione del lavoro e del riparto territoriale su un modello Imprese anziché Retail.

Per la FOL, dopo il recente incontro nazionale, molte tematiche sono state rinviate a quest'ultimo ma si è ribadita la necessità di prevedere una sede aggiuntiva per la Sala FOL di Roma e in generale, per tutto il territorio della DR, di poter utilizzare degli hub in alcune filiali/uffici se distanti da sedi o distaccamenti esistenti. Abbiamo chiesto altresì garanzie circa l'allestimento di postazioni idonee per i distaccamenti singoli FOL in alcune Filiali Retail. Il Dr Pezzolato ha assunto l'impegno ad effettuare tutte le verifiche del caso.

La responsabile del personale Mara De Mauri ha illustrato diversi dati di DR cambiati a seguito della fusione Ubi e del perimetro regionale (passato da 6.000 a 4.200 colleghi e da 44 a 29 aree), evidenziando lo sforzo fatto per inserire i nuovi colleghi con: colloqui, formazione e affiancamenti, processo complicato dalla concomitanza della pandemia e dai movimenti effettuati post pandemia per riequilibrare organici. Ha anche comunicato l'inserimento di 15 nuovi colleghi nel supporto mutui per permettere il rilascio graduale di quelli operanti in Sicilia.

Come OO.SS. abbiamo sottolineato, inoltre, l'importanza da porre su specifiche richieste e lavorazioni presenti sui nostri territori in termini occupazionali, organizzativi e di sviluppo, ritenendo di sensibilizzare l'azienda in particolar modo sul futuro di alcune specifiche lavorazioni: Credito Anomalo ex UBI, DCO/DSI per la dislocazione delle sedi in Abruzzo, Supporto Tecnico Crediti DR, FOL, chiedendo di chiarire gli scenari futuri che interesseranno le lavorazioni sopra citate, ponendo l'attenzione sulla stabilità occupazionale, territoriale e la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi interessati.

L'Azienda ha rappresentato la volontà di ascoltare maggiormente le istanze dei colleghi al fine di migliorare l'efficienza organizzativa ed operativa, ricordando tuttavia che ognuno, nel rispetto dei ruoli, deve dare il proprio contributo. Un contributo che, abbiamo sottolineato, i colleghi giornalmente continuano a dare all'azienda con il loro instancabile impegno e che invece ci aspettiamo venga finalmente riconosciuto dall'Azienda in maniera tangibile attraverso percorsi di sviluppo delle professionalità e investimenti chiari e di lunga durata sui nostri territori.

Ribadiamo che deve essere posta particolare attenzione al rispetto dei percorsi professionali in essere avendo rilevato numerosi casi di riduzione della complessità dei portafogli con conseguenze negative sia in merito alle indennità che alla crescita professionale ricordando all'azienda delle difficoltà affrontate nel 2020 a causa della pandemia.

Il periodo trascorso è stato sicuramente difficile per tutti ed in particolare per le lavoratrici e dei lavoratori di questa banca per i motivi che conosciamo ed i rappresentanti aziendali non si sono risparmiati nell'attribuire riconoscimenti "verbalì" per l'impegno straordinario profuso dal personale, che ha dimostrato il suo valore e le potenzialità insite in questa operazione di fusione e nella situazione pandemica ancora presente. Lo sforzo profuso è stato enorme ed ora c'è grande stanchezza e bisogno di serenità, non certo di continui rimproveri solo perché si è un po' indietro con gli obiettivi (peraltro sempre più ambiziosi). In tal modo si ottiene l'effetto contrario diffondendo tra il personale solo tensione e senso di inadeguatezza con conseguenze psicologiche.

Noi vorremmo, quindi, che agli elogi seguissero fatti concreti sia nel riconoscimento della professionalità e capacità che nel rispetto del lavoratore come persona con la sua dignità, e non unicamente come partecipante ad un metodo basato solo sui numeri e risultati inseriti in una piattaforma senza tener conto della miriade di attività, problemi e difficoltà che si incontrano nella giornata lavorativa.

Roma, 2 agosto 2021

COORDINAMENTI LAZIO ABRUZZO GRUPPO INTESA SANPAOLO FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA -UNISIN