



“Insostenibilità e malessere”

L'ultimo incontro trimestrale del 2022 per l'Area Romagna, previsto dal Protocollo sulle Relazioni Industriali attualmente vigente in ISP, si è svolto alla presenza delle Relazioni industriali nella persona di Anna Kamila Hensel, con la partecipazione di:

- ° Direttore commerciale Retail Vincenzo De Marino;
- ° Per la DR la Responsabile del Personale Lorena Mantica e Brunella Apicella;
- ° Per il Polo Immobiliare Enrico Tedaldi;
- ° Per la DR Agribusiness il Gestore del personale Elena Villani;
- ° Per la FOL il Gestore del personale Laura Donati.

L'incontro si è aperto con la relazione del Direttore Commerciale Retail De Marino che ha rappresentato la situazione su due aspetti in particolare:

- 1) Risparmio: in questo momento risente in modo particolare della situazione politico-economica mondiale. Ciò nonostante i risultati su Privati e Aziende Retail sono positivi; soffre invece il comparto Exclusive.
- 2) Impieghi: si nota un calo delle erogazioni che interessa, trasversalmente, tutti i settori commerciali. Anche in questo campo i risultati sono comunque in linea con quanto ci si era prefisso.

La funzione Personale di D.R. ha illustrato le numeriche di BdT presenti sulla nostra area sindacale: valori ovviamente in calo (888 colleghi al 30/04/2022 e 879 al 31/08/2022) a causa del mancato ricambio generazionale che invece avviene dove la Banca ritiene ci sia necessità di assunzioni (Direzioni e comparto I.T.). I part-time attualmente in essere si attestano ad un 31% del totale (29% BdT). Nel trimestre considerato, a livello di tutta l'area Romagna, sono state registrate 49 ore di straordinario (dato che definiremmo eufemisticamente sottostimato...).

Le Organizzazioni Sindacali hanno quindi posto l'attenzione sulle criticità che ormai risultano non più procrastinabili, e di cui riportiamo una sintesi.

CARENZA ORGANICI

Abbiamo evidenziato come la carenza di organico sia la “madre di tutti i problemi”.

Da essa scaturiscono le pressioni commerciali esasperate, l'impossibilità di fruire della formazione, la mancata concessione di SVL, il continuo rifiuto di utilizzare (in rete) lo strumento dello Smart Working. Tale situazione, come già evidenziato nella precedente trimestrale, influisce negativamente sulle condizioni di lavoro dei colleghi e sul clima di filiale (i risultati dello strumento “altimetro” ne sono l'esempio). Le richieste di assegnazione ad uffici di Direzione, con conseguente uscita dal profilo commerciale, sono in costante aumento. E' pertanto necessario intervenire per risolvere questo problema ormai cronico e che viene rappresentato dalle OOSS ad ogni occasione di incontro con l'Azienda.

FORMAZIONE

Le OOSS hanno richiesto:

- 1) maggiore chiarezza su che tipo di formazione è necessario svolgere in riferimento alle diverse tematiche di interesse (accesso alla quota di eccellenza PVR, impatto sul SEIOK, impatto sui percorsi professionali)
- 2) una migliore organizzazione del portale della formazione in quanto, allo stato attuale, i corsi sono somministrati in forma piuttosto confusa.
- 3) uno strumento rendicontativo che permetta al collega di capire quanti e quali corsi deve completare per poter accedere ai vari step suindicati. L'Azienda ha risposto che è in preparazione una piattaforma riepilogativa la cui realizzazione è, però, piuttosto complessa ed è pertanto necessario attendere.
- 4) l'effettiva esigibilità delle giornate di formazione da casa.

Rileviamo la consueta abitudine dell'azienda di implementare in corsa le procedure lasciando l'onere ed i disagi dei test sul campo ai colleghi, con rischi evidenti di errori e mancanze di adempimenti che impattano poi sulla sfera economica dei colleghi stessi.

PRESSIONI COMMERCIALI

In relazione a questo tema, è stato evidenziato (se mai ce ne fosse ancora bisogno) come i comportamenti di certi Capi Area, siano esasperatamente concentrati sulla quantità di incontri commerciali da inserire in agenda. Si sottolinea il termine COMMERCIALI in quanto risulta che alcuni Responsabili non ammettano di pianificare in agenda le incombenze amministrative, come se tali attività non facessero parte del quotidiano del collega. Il Direttore Comm. Retail si è impegnato a sensibilizzare i suoi collaboratori su tale anomalia ribadendo, ovviamente, che le attività amministrative sono presenti e vanno pianificate e svolte durante la giornata. E' stato poi affrontato l'argomento delle c.d. polizze decorrelate, sulle quali si è attivata anche la Compliance Aziendale, tramite una email inviata a tutti i Capi Area e ai Direttori di Filiale. Abbiamo fatto notare che certi comportamenti, evidenziati nella suddetta e-mail, non sono certo "figli" dei colleghi che operano in filiale, ma probabilmente di chi, al raggiungimento di determinati obiettivi, riceve forti riconoscimenti economici o professionali. Abbiamo richiesto che per i prossimi incontri trimestrali sia presente anche un rappresentante della funzione Audit.

GESTIONE IMMOBILI

Dopo reiterate richieste in questa occasione ha finalmente partecipato anche il Polo Immobiliare nella persona di Enrico Tedaldi, coordinatore di competenza per la nostra Area.

Abbiamo evidenziato i numerosi problemi sul Palazzo di Forlì ove, come anche segnalato dai ns RLS, manca un presidio costante e gli interventi sono spesso tardivi o mal eseguiti. Nel corso dell'anno l'impianto di allarme si è attivato per ben tre volte in occasione di lavori nei locali, l'impianto di aria condizionata è entrato a regime solo ad agosto inoltrato mentre il riscaldamento è stato spento a maggio e riacceso dopo la data prevista dalla normativa, persistono delle infiltrazioni di acqua in vari locali, persiste il problema dei piccioni.

Il problema degli impianti di riscaldamento/condizionamento è peraltro comune anche a tante filiali: su questo aspetto il Polo Immobiliare cercherà di programmare meglio gli interventi in accordo col Service incaricato. Abbiamo inoltre segnalato il malfunzionamento degli scarichi dei bagni e della presenza di barriere architettoniche nella Filiale Imprese di Rimini, nonché il problema ancora irrisolto dell'impianto di areazione della Filiale Imprese di Cesena, già rilevato dai ns RLS ed evidenziato nelle precedenti trimestrali.

Il Polo Immobiliare ha preso nota delle nostre segnalazioni, da cui confidiamo possano scaturire soluzioni, e si è impegnato a presidiare il Palazzo di Forlì almeno una volta a settimana.

VARIE

ISYBANK: nessuna notizia riguardo alla partenza prevista per i primi mesi del 2023 e alle possibili ricadute organizzative.

FILIALE DIGITALE e AML: dal Polo Immobiliare hanno confermato che sono state create delle postazioni sia a Ravenna in Piazza XX Settembre che a Rimini in Via della Fiera, ma ancora non si conosce l'impatto che avrà sul territorio come ha comunicato anche la Gestione del personale di FOL che al momento non hanno numeri importanti di mobilità in ingresso per Ravenna e Rimini.

AGRIBUSINESS: alla richiesta di necessità di addetti e coordinatori nei vari distaccamenti a supporto dei gestori, dalla gestione del personale ci dicono che su Cesena c'è un appoggio e un aiuto momentaneo e che valuteranno se in futuro sarà replicabile anche su altri distaccamenti.

CONCLUSIONI

Sui temi caldi al centro della discussione quali la carenza di organici in rete, l'inesigibilità dei risultati richiesti con queste forze, il conseguente forte malessere e l'insostenibilità del sistema, non ci sono state fornite risposte che possano dare una prospettiva di miglioramento, ma vengono demandate ad altri tavoli nazionali. Visto che i temi emersi sono comuni a quelli di trimestrali di altri territori, auspichiamo che il nostro grido di malessere arrivi fino all'AD della Banca e che nel prossimo futuro ci siano risposte concrete.

12/12/2022

**I Coordinatori Territoriali
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Intesa Sanpaolo Area Romagna**