



In data 22 novembre e 5 dicembre si sono svolte, in modalità a distanza, le Trimestrali di Puglia Nord/Molise e Puglia Sud/Basilicata, alla presenza del Responsabile del Personale Stefano Zingaretti unitamente ai due CTPAR, del Rappresentante delle Relazioni Industriali Enzo Vozza e dei Responsabili di Direzione Commerciale per i territori Retail, Exclusive ed Imprese.

Sono intervenuti a tali incontri anche la Responsabile Direzione Immobili Marianna Capasso e i Gestori del Personale della Filiale Digitale e di Agribusiness, rispettivamente Alessandra Mariani e Santino Longo.

L'Azienda ha provveduto a rassegnare i dati economici che, ancora una volta, mostrano un andamento molto positivo quasi per tutti i territori commerciali e gli altri dati previsti dall'articolo 7 del Protocollo Relazioni Industriali in materia di formazione e organici. L'attenzione del tavolo sindacale si è concentrata preliminarmente proprio su questo tema e, a seguire, su tutti gli altri che interessano i lavoratori.

ORGANICI: l'anno che ormai volge al termine è forse quello in cui lo squilibrio fra uscite del personale ed ingressi di nuove risorse ha toccato il suo picco massimo: a fronte di una riduzione dell'organico pari a 77 unità al 30/09, ci sono state 3 assunzioni in tutta la Direzione Regionale! Superfluo ogni commento! Il Responsabile del Personale a riguardo ha correttamente osservato che il dispiegarsi dell'attuazione del Piano Industriale nel tempo non è lineare e dà luogo a delle sfasature. Peccato che i budget assegnati non sembrano tener conto di tali sfasature e degli aggravii in termini di carichi di lavoro che ne conseguono!

CONTRATTI MISTI: un dato che l'Azienda non rassegna è quello del numero dei colleghi con contratti misti che decidono di dimettersi. Noi invece sappiamo che il fenomeno è significativo ed è la logica conseguenza di una strategia aziendale ambigua che, in molti casi, mortifica le competenze e le aspirazioni di tanti validi giovani, facendo di loro dei gestori di filiale full time camuffati da part time, a centinaia se non migliaia di chilometri da casa loro!

PRESSIONI COMMERCIALI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: nella situazione di sofferenza degli organici che abbiamo appena descritto, si verificano fenomeni distorsivi, come l'improvvisa ed arbitraria chiusura dei servizi di cassa in alcune filiali. Come pure continuano a manifestarsi comportamenti antistorici da parte di alcuni esponenti aziendali, i quali, anziché comprendere il difficile contesto dei mercati, la congiuntura economica globale sfavorevole, l'inflazione fuori controllo, trovano più semplice rimproverare, umiliare, controllare i colleghi, generando inaccettabili sensi di inadeguatezza. Nei confronti di questi capi che "non sanno fare bene il loro mestiere" il Responsabile del Personale si è impegnato ad incisivi "interventi gestionali".

DIREZIONE IMMOBILI: alla Responsabile della Direzione Immobili d.ssa Capasso abbiamo segnalato i disagi creati in diverse Filiali per i tempi non tempestivi, da parte della ditta incaricata, all'attivazione degli impianti di riscaldamento oltre al perdurare dello scarso livello di pulizia dei locali soprattutto a seguito del recente cambio

della società contractor del servizio. Per quanto riguarda lo switch degli impianti di climatizzazione per la stagione invernale, la Responsabile ci ha riferito che il ritardo è stato dovuto al rispetto del calendario nazionale previsto dalla recente normativa in tema di risparmio energetico che prevede anche un livello massimo di temperatura degli ambienti pari a 20°. Come struttura hanno già richiamato la nuova società di pulizia al rispetto dei livelli di servizio contrattualmente previsti e che l'evoluzione della situazione è sotto stretto monitoraggio. Come OO.SS. abbiamo chiesto notizie circa il futuro utilizzo dei locali al momento liberi in Via Abate Gimma 99 sperando che vengano destinati alla creazione di Hub aziendali, soluzioni alternative per lo svolgimento del lavoro agile completamente assenti nei territori meridionali del nostro Gruppo Bancario. La d.ssa Capasso ci ha risposto che sono allo studio delle soluzioni, che comunque non prevedono la vendita di tali beni immobili, smentendo categoricamente voci a riguardo.

FILIALE DIGITALE: abbiamo chiesto risposte circa l'inspiegabile sospensione dell'inquadramento nel percorso dei gestori Exclusive. Sembrerebbe che tale anomalia rientri in un quadro complessivo di riorganizzazione della Filiale Digitale e che le situazioni verificatesi nel 2022 saranno recuperate. Rispetto al tema dei cambi turno, abbiamo chiesto un'implementazione della procedura volta a migliorare l'attuale sistema. Quanto, infine, all'interscambio con altre strutture della Banca, abbiamo denunciato, ancora una volta, l'eccessiva rigidità con la quale vengono gestite le istanze di quei colleghi che manifestano volontà di cambiamento di ruolo (job rotation).

AGRIBUSINESS: abbiamo rimarcato la scarsità degli addetti e la mancanza di coordinatori; l'inaccettabile caos derivante dal fatto che gli incarti siano rimasti da un anno e mezzo ormai nella filiale di radicamento dei rapporti, con i conseguenti rischi operativi; la situazione di sovraffollamento di taluni uffici (per menzionarne alcuni la Filiale Agribusiness di Barletta e il distaccamento di Policoro), unita all'assenza di dotazioni logistiche quali, ad esempio, un banale salottino per ricevere i clienti od un semplice videocitofono, che rende davvero scadente la qualità del lavoro in quella che dovrebbe essere la prima Banca del Paese! Sul primo punto il Gestore del Personale di Agribusiness ha risposto lapidariamente che non sono previsti incrementi di organico; sul tema degli incarti c'è stato un impegno a prendere in carico la questione e quanto alle situazioni ambientali ci è stato garantito che sono in via di risoluzione.

FILIALI IMPACT: ci eravamo già espressi nella precedente Trimestrale denunciando l'insufficienza degli addetti con conseguente aggravio dei carichi di lavoro dei gestori causato, tra l'altro, dalle laboriose attività amministrative. A fronte della nostra richiesta, l'Azienda si era riservata di effettuare una verifica e di fornirci un riscontro. Abbiamo nuovamente sollevato il problema, nel corso di quest'ultima Trimestrale: ci aspettiamo adesso risposte chiare, con auspicabili soluzioni concrete.

In sintesi, abbiamo chiesto alla locale Funzione del Personale di farsi garante del reale contrasto alle pressioni commerciali, di rivendicare un numero di assunzioni che non sia risibile come accaduto quest'anno, di dare dignità alle aspirazioni e alla professionalità dei giovani del Sud chiedendo la creazione di Hub specialistici ed Innovation Center sul nostro territorio per arginare l'inarrestabile processo di desertificazione e, più in generale, di migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi e delle colleghe della nostra Direzione Regionale.

Vigileremo affinché questo avvenga!



Intesa Sanpaolo: trimestrali di Puglia, Basilicata e Molise

Bari, 19 dicembre 2022

**COORDINATORI TERRITORIALI GRUPPO INTESA SANPAOLO
AREA PUGLIA SUD BASILICATA - AREA PUGLIA NORD MOLISE**