



LA BANCA PENSA AL “DISEGNO STRATEGICO”

I LAVORATORI PENSANO ALLE “STRATEGIE DI SOPRAVVIVENZA”

In data 21 dicembre u.s. si è tenuto in presenza l'incontro trimestrale previsto dal protocollo relazioni industriali del Gruppo IntesaSanpaolo. Alla riunione hanno partecipato il Responsabile delle Relazioni Sindacali per l'area Nord Est, il Direttore Commerciale Esclusive della Direzione Regionale, la Responsabile del Personale della Direzione Regionale, la Responsabile del Personale e Organizzazione dell'Area F.V.G.

Dopo un'introduzione in cui la Banca ha evidenziato i dati reddituali dell'area, che mostrano una sostanziale positività con dati in linea ai budget di periodo, abbiamo subito sottolineato che nelle filiali **i risultati vengono raggiunti con una situazione di sottorganico e un numero di colleghi in costante riduzione** (per effetto di esodi e dimissioni volontarie), **con ricadute negative sulla serenità e sul benessere lavorativo di chi rimane. La soluzione non è ripartire i budget e il presidio della clientela tra chi resta.**

Abbiamo bisogno di ASSUNZIONI in Regione.

È intervenuta Filiale Digitale per aggiornarci circa l'organizzazione in FVG. I colleghi attualmente coinvolti nelle 3 anime della FD sono 95. La maggior parte dei colleghi è collocata a Udine, mentre rimangono operativi 5 distaccamenti sulla regione.

La Banca in più riprese ha parlato del Disegno Strategico e dei Cambiamenti che il Gruppo ISP sta mettendo in atto al fine del mantenimento occupazionale. Dicono di non confondere il quotidiano con il progetto più grande che l'Azienda sta portando avanti.

Noi continuiamo a riscontrare problemi e criticità quotidiane, che non possono più essere ignorati:

- Il personale di rete è in continua diminuzione e a nostro avviso non è sufficiente per far fronte alle esigenze della clientela (e dei lavoratori);
- I carichi di lavoro sono sempre più estremi, e non permettono di pianificare correttamente Ferie, giornate di SVL, giornate di Formazione Flessibile, Smart Working, ecc... questa cattiva organizzazione porta ad un elevato rischio operativo che non deve essere a carico dei lavoratori;
- Richieste sempre più pressanti da parte di Uffici Centrali (Crediti, AML, Controlli...)

di lavorazioni e ricerca di documentazione spessissimo reperibile in linea. In questo modo anziché portare questa operatività fuori dalla filiale si va a pesare sulla quotidianità aggravando di ulteriori incombenze la rete;

- Un consistente numero di colleghi si sta avvicinando alla pensione e non vediamo un progetto di “ricambio generazionale”, necessario soprattutto per quelle posizioni che richiedono alta professionalità e anni di formazione;

- Il progetto Isybank, nonostante il forte impegno della Filiale Digitale e delle Filiali, ha portato e continua a portare grosse criticità (lamentele, chiusure e riaperture conti correnti, disguidi, malfunzionamenti). Inoltre, la creazione della Task Force Isybank ha sottratto risorse a una rete già in difficoltà;

- Gli archivi rimangono in situazione critica. Sono spesso solo dei magazzini, non praticabili e inadeguati alle esigenze di una Banca. L’Azienda ha iniziato un progetto di sistemazione, ma lo riteniamo assolutamente insufficiente;

- In molteplici filiali e uffici centrali persistono ancora grosse problematiche nella fruizione di lavoro agile, 4x9, strumenti di conciliazione tempi di vita lavoro, etc., con alcune residuali situazioni in cui ai colleghi viene addirittura vietato a priori di fruirne;

- Si continuano a vedere liste clienti “fai da te” in filiale, ignorando la normativa aziendale sulla privacy, esponendo i colleghi a rischi operativi e disciplinari;

- La formazione va programmata e svolta rispettando i tempi. Abbiamo chiesto che alla formazione FAD vengano nuovamente affiancate delle giornate di formazione in presenza;

- La costante chiusura di filiali ha portato all’inadeguatezza del numero di sportelli di cassa con operatore causando forti disservizi alla clientela (che i clienti non siano poi così pronti alla rivoluzione digitale?), code, lamentele, rischi incolumità dipendenti/ordine pubblico, situazione che poi impatta negativamente anche sull’nps di filiale;

Rimaniamo preoccupati circa il destino della Regione, in termini di lavorazioni e occupazione. L’età media dei lavoratori del FVG è in costante aumento e l’unica certezza futura sembra essere il ridimensionamento della rete fisica di filiali. Le parole Aziendali che dichiarano di voler costruire per ogni persona un progetto, rischiano di rimanere solo tali.

Non vogliamo solo “sopravvivere”, ma chiediamo di lavorare serenamente e dignitosamente, come i professionisti che dimostriamo quotidianamente di essere.

Udine, 9 gennaio 2024

I Coordinatori Territoriali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali
IntesaSanpaolo - Direzione Regionale Veneto Est e Friuli Venezia Giulia
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfub