



TRIMESTRALE AREA EMILIA OVEST: RISPOSTE AZIENDALI INSODDISFACENTI!

Il 27 settembre si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area sindacale Emilia Ovest (Parma, Reggio e Piacenza), al quale hanno partecipato, per l'Azienda, Anna Hensel ed Amedeo Di Vincenzo dell'ufficio Relazioni Industriali, Lorena Mantica responsabile del Personale per la DR ERM, Fabrizio Filippa Ctpar Area Emilia Ovest, Vincenzo De Marino Direttore commerciale Retail e Nicola Mauri, responsabile del personale per gli uffici di Direzione.

L'incontro, come di consueto, è iniziato con l'illustrazione dei dati relativi agli andamenti commerciali.

Il Direttore Commerciale Vincenzo De Marino ha rappresentato gli ottimi risultati ottenuti complessivamente dai colleghi delle filiere Retail, Exclusive e della filiera Imprese dell'Area Emilia Ovest; anche sul fronte Risparmio, Erogazioni e Tutela, il Direttore Commerciale comunica risultati positivi, sottolineando come, per quanto riguarda il dato del Flusso Netto della raccolta, lo stesso sconti gli eventi di dimissioni volontarie di alcuni colleghi che gestivano masse importanti. Sul fronte Tutela, invece, vi è grande soddisfazione nel tasso di rinnovo di contratti assicurativi.

E' necessario evidenziare che, come e forse più del 2020, quello in corso è un anno di grande complessità sia per il perdurare della pandemia sia per i consistenti cambiamenti derivanti dall'integrazione UBI; di tutte queste difficoltà, visti anche gli eccellenti risultati riportati dall'Azienda, si sono fatti carico i colleghi che hanno operato con responsabilità ed impegno nonostante le innumerevoli problematiche che quotidianamente affrontano.

La riunione è proseguita poi con l'illustrazione da parte del Ctpar Fabrizio Filippa dei dati riferiti agli organici con aggiornamento al 31.07.2021.

Tra i vari dati forniti, è stato rappresentato quello del numero di filiali che insistono nell'Area Emilia Ovest. Ad oggi, sono 45, delle quali 10 (oltre il 20% del totale!!) verranno chiuse nel prossimo intervento previsto per la metà ottobre.

Questo non è che l'ultimo di una lunga serie di interventi di razionalizzazione sul territorio; si tratta di una logica, che porta ad una desertificazione territoriale, secondo la quale persone che vivono nelle zone più disagiate della nostra regione od in quartieri molto popolosi, da essere considerabili quasi piccoli paesi, vengono lasciate sole, senza più un riferimento bancario.

Siamo contrari a questo "progetto" aziendale e lo abbiamo ribadito.

L'Azienda ha dichiarato che la vicinanza a quelle popolazioni avviene tramite la cosiddetta "banca di prossimità", operata tramite le tabaccherie convenzionate Banca 5 ed il servizio Mooney.

MA NON E' CERTO SOLO QUESTO IL SERVIZIO CHE I CLIENTI RICHIEDONO ALLA BANCA.

E ANCHE IL PENSARE CHE LA PROFESSIONALITA' E LA QUALITA' DEL SERVIZIO OFFERTO DAI COLLEGHI SIA SOSTITUIBILE CON QUELLA DI CHI DI PROFESSIONE NON FA IL BANCARIO MA UN ALTRO MESTIERE (TABACCAI ED EDICOLANTI), E' ANCHE IRRISPETTOSA VERSO LE "NOSTRE PERSONE", QUELLE CHE TANTO SPESSO L'AZIENDA CITA COME IL "VALORE" PIU' IMPORTANTE.

Abbiamo evidenziato, inoltre, come, nonostante si sappia già da lungo tempo degli interventi di accorpamento/chiusura filiali di metà ottobre, i colleghi non siano ancora stati informati del loro "destino"; se è vero che il preavviso per trasferimenti entro il comune è ridotto, sempre per quell'attenzione ai colleghi che, purtroppo, resta tale solo nelle parole, non è accettabile un atteggiamento gestionale che tiene in sospeso fino all'ultimo minuto chi attende di avere una comunicazione che impatta su situazioni personali e

famigliari e può avere ricadute professionali. Per venire incontro alle necessità personali e famigliari dei lavoratori, abbiamo anche chiesto all'azienda, in occasione dei numerosi trasferimenti che verranno comunicati in questi giorni, di non ostacolare l'autorizzazione all'utilizzo dell'auto propria, come previsto dall'accordo sulla mobilità.

PRETENDIAMO DALL'AZIENDA PIU' ATTENZIONE NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.

Rispetto ai ruoli e percorsi professionali, al grande "guazzabuglio" che si è verificato a luglio scorso, con il manchevole ritardo aziendale nella comunicazione delle complessità e gli evidenti errori nella definizione delle stesse e nell'applicazione dell'accordo sottoscritto a livello di Gruppo, ed alla gestione irrisoluta nei confronti dei colleghi che non hanno mantenuto il percorso (con relativa richiesta di restituzione delle indennità!!), si aggiungono ora anche le incertezze derivanti dalla razionalizzazione della rete.

Abbiamo chiesto all'azienda come intenda comportarsi in quei casi, che inevitabilmente si presenteranno, di colleghi che sono attualmente in percorso, ed abbiamo rivendicato che anche quei percorsi, come gli altri interrotti, debbano trovare continuità, per non disperdere un patrimonio di competenze e conoscenze acquisito nel tempo e non sminuire l'impegno speso in questi difficili mesi.

Tanti sono i problemi causati dalle filiali che chiudono... ma (purtroppo) sono tanti, e continuano ad aumentare, quelli delle filiali che restano!

La sensazione che si percepisce tra i colleghi è quella, non solo di assoluto abbandono da parte dell'azienda, ma di venire considerati solo quando si tratta di produrre (indebiti) report, esitare liste entro una certa data, con richieste che arrivano da più uffici, rendendo la filiale un vero "campo di battaglia" ed i colleghi sottoposti al fuoco incrociato della reportistica tra uffici e responsabili.

Le condizioni di lavoro sono in costante peggioramento, lo diciamo già da tempo, ed ormai il tempo sta davvero per scadere!

Arrivano segnali sempre più forti, e da più parti, di grande malcontento: il numero crescente di dimissioni volontarie, le numerose richieste di uscite per esodo (che spesso superano le attese!), la lunghissima lista di colleghi che hanno richiesto di uscire dalla filiale (più che uscire... scappare!) rendono tangibile, concreto e sotto gli occhi di tutti, quel malumore e quel disagio, che troppo spesso abbiamo denunciato all'azienda senza avere risposte soddisfacenti per la soluzione del problema.

La pressante richiesta di risultati, i ritmi insostenibili, le sollecitazioni, eccessive e spesso improprie, che arrivano dal management aziendale rendono il lavoro una quotidiana corsa contro il tempo tra mille difficoltà che oltre a contribuire a creare un pessimo clima aziendale, generano forte stress psicofisico e aumentano fortemente i rischi per la salute dei colleghi.

I carichi di lavoro, anche a causa di portafogli ingestibili che sono stati incrementati ben oltre i limiti massimi tollerabili in seguito agli interventi di accorpamento, hanno prodotto un aumento considerevole delle ore di permanenza al lavoro, tempo che non vede alcun tipo di riconoscimento, a seguito della modalità di gestione (uno sgradito ritorno!) del nuovo metodo di rendicontazione della prestazione lavorativa giornaliera, senza timbrature.

Ciò sta producendo una banda oraria sempre più ampia di lavoro non pagato; se non ci saranno auspicabili inversioni di tendenza, nell'assenza di una collaborazione aziendale per risolvere il problema saremo costretti ad attuare iniziative conseguenti per far sì che il lavoro straordinario venga regolarmente retribuito.

Su questi temi l'Azienda si è limitata a rispondere sul corretto utilizzo delle liste:

"Le liste rientrano in un più ampio piano commerciale, vengono in aiuto ai colleghi che, trovandosi nuovi clienti nel portafoglio, sono messi in evidenza rispetto ad altri. Non sono un budget, ma uno strumento."

La risposta, oltre ad essere insufficiente, è anche distorta rispetto alla realtà quotidiana! Dalle buone intenzioni è necessario passare all'applicazione concreta di azioni che abbiano un risvolto positivo per tutti i colleghi.

Nel marasma quotidiano della fiumana di clienti da soddisfare, appuntamenti da fissare (in agende già piene zeppe), il telefono che suona costantemente, viene fruita la formazione; questa pare essere considerata, nella scala della priorità, la Cenerentola delle attività da svolgere, quasi banalizzata a puro adempimento burocratico. I dati forniti, d'altra parte parlano chiaro: 44 ore fruiti pro capite, di cui 40 per corsi obbligatori,

che spesso, essendo oggetto anche quelli di monitoraggio, vengono sollecitati in aggiunta a tutto il resto del lavoro, che – ovviamente - non può restare indietro.

La formazione, persino quella obbligatoria, nella modalità flessibile da casa, in tante realtà, è ancora un miraggio: non viene autorizzata e soccombe alle contingenze dell'organizzazione della filiale.

Come OO.SS riteniamo che la formazione offerta, e nelle sue modalità di svolgimento, non sia sufficiente, in particolare, nel momento di cambio di ruolo ci sono carenze strutturali, non vengono previsti percorsi formativi ed affiancamenti ad hoc.

Sempre in tema di "smart", tante sono le difficoltà ad accedere al lavoro flessibile per il personale di filiale; ci sono accordi specifici sulle conciliazioni tempi vita lavoro che, anche se non completamente disattesi, trovano difficilmente riscontro nella quotidianità.

Chiediamo che il lavoro flessibile sia considerato uno strumento di conciliazione e che per poter fruire di un diritto già disciplinato basti semplicemente attivarlo e non che sia frutto di estenuanti richieste e ritardi nella pianificazione delle giornate spettanti.

Se le cose non vanno affatto bene nella rete, di sicuro gli uffici centrali non stanno meglio.

Lo stesso Nicola Mauri, responsabile del personale per il palazzo di Via Langhirano, dichiara che la sofferenza di alcuni (molti, diciamo noi!!) uffici è palese!

Lo svuotamento di intere lavorazioni a fronte delle uscite per esodo ha creato situazioni non più gestibili, che hanno come diretta conseguenza la ricaduta sui pochi rimasti di un carico di lavoro insopportabile.

Le risposte aziendali sono totalmente insufficienti ed inadeguate, considerata anche la consapevolezza della situazione e la stessa ammissione del problema.

Non è possibile nascondersi dietro alla difficoltà di trovare soluzioni interne o liquidare la tematica delle nuove assunzioni (previste dagli accordi), che sono necessarie per le ragioni già evidenziate anche nell'Area Emilia Ovest, come argomento che non è di competenza delle strutture di Area con le quali si tengono le riunioni trimestrali.

SE L'AZIENDA È CONSAPEVOLE, PER SUA STESSA AMMISSIONE, DELLA DIFFICOLTÀ DELLE STRUTTURE, DEVE PROVVEDERE IMMEDIATAMENTE ALLA LORO SISTEMAZIONE... E LE NUOVE ASSUNZIONI DEVONO ARRIVARE ANCHE IN EMILIA OVEST.

Non è tollerabile che siano i colleghi a pagare il prezzo delle inadeguatezze aziendali!

A fronte delle puntuali specifiche fatte dalle OO.SS. sui temi trattati, le risposte sono state poche, vaghe ed insoddisfacenti; ci aspettiamo che, a partire già dai prossimi giorni in previsione dei cambiamenti in arrivo, vengano accolte le nostre richieste.

Se l'Azienda considera naturale "abituarsi al continuo cambiamento" riteniamo che per prima debba cambiare un atteggiamento di scarsa attenzione e valorizzazione dei colleghi.

Parma, 04 ottobre 2021

COORDINAMENTI AREA EMILIA OVEST GRUPPO INTESA SANPAOLO

FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN