



## Area Marche

### ISP : SE CI SEI..... BATTI UN COLPO !

Il 21 settembre scorso si è svolto, in videoconferenza, l'incontro di trimestrale dell'Area Marche. Presenti all'incontro con le OO.SS. i Referenti per le Relazioni Industriali Hensel, Di Vincenzo e Mosca, la Responsabile del Personale della Direzione Regionale Emilia Romagna Marche Mantica, le Responsabili dei rispettivi CTPAR Franchi e Rolfini, il Direttore Commerciale Retail De Marino.

Il Direttore Commerciale Retail ha illustrato l'andamento economico e produttivo della D.R. presentando i dati commerciali. Il primo trimestre presenta dati molto positivi su tutti i territori, mentre la proiezione del conto economico da Aprile a Dicembre risulta essere inferiore al 98%.

Per quanto riguarda i dati commerciali, bene i collocamenti lordi, bene le erogazioni (grazie anche ai mutui del Sisma) mentre la tutela è lontana dal budget.

In apertura la Delegazione Sindacale unitariamente ha rappresentato la necessità di pianificare gli altri due incontri previsti per l'anno corrente: è del tutto evidente che, per le OO.SS, seguire passo passo l'evoluzione di un'incorporazione oltremodo complessa resta una priorità assoluta.

Nella riunione abbiamo ripreso ed approfondito i temi discussi nell'incontro di DR del 6 Luglio, rappresentando anche nuove problematiche sorte nel frattempo.

**INCORPORAZIONE.** Come denunciato nel comunicato stampa del 10/09/2021, rilasciato dalle nostre Segreterie Regionali, Intesa Sanpaolo, anziché rafforzare la sua presenza sul territorio marchigiano, ne sta decretando il graduale abbandono.

La chiusura di una quarantina di sportelli evidenzia un disimpegno che causerà disagi soprattutto alla clientela più fragile, specie se residente nelle zone colpite dal sisma del 2016; rendendo più difficoltoso il reinsediamento della popolazione ancora sfollata rallenterà ulteriormente la ripresa economica e sociale causata dalla forte carenza di servizi (un esempio su tutti le pratiche di mutui "sisma").

**FORMAZIONE.** La situazione denunciata derivante dall'incorporazione di UBI e dalla nascita di nuovi lavori non è stata risolta; tutto quello che avevamo chiesto alla DR (verifica dei bisogni formativi sul territorio, riferimenti in DR per supporto all'attività quotidiana, colmare i gap su processi e procedure) è stato disatteso; colleghe e colleghi sono in grande difficoltà nell'affrontare il lavoro quotidiano, non sono in grado di fare "bene" il proprio lavoro, non si sentono sicuri e di conseguenza vivono il lavoro con ansia e senso di inadeguatezza. Abbandonati a se stessi appaiono molti colleghi dei comparti più specialistici, come i settori Imprese ed Agribusiness: senza un'adeguata formazione, sono costretti ad arrabattarsi chiedendo soccorso a lavoratori con più esperienza, i quali, sovente però, non hanno tempo perché impegnati nelle loro attività quotidiane. In ragione di ciò abbiamo chiesto ulteriori affiancamenti in modo che ci sia sempre qualche lavoratore "old ISP" a disposizione dei "new ISP". Inoltre abbiamo sollevato la necessità, in Agribusiness, di inserire un maggior numero di Addetti, in quanto gli attuali sono assolutamente insufficienti.

Vorremmo che la banca esercitasse un ascolto concreto nei confronti dei colleghi e che venisse veramente incontro alle loro necessità.

E' sempre più pressante l'esigenza di completare la formazione obbligatoria, spesso viene demandata impropriamente agli orari di uscita oppure ai week-end; a tal proposito ricordiamo che nell'ambito delle previsioni del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo ISP del 3 agosto 2018, con l'accordo del 10 ottobre 2019 è stata confermata l'importanza della diffusione della Formazione Flessibile fruibile per 8 giorni

complessivi annui; pertanto abbiamo chiesto di sensibilizzare i DF affinché agevolino la **pianificazione e la fruizione** delle giornate di formazione flessibile.

Le OO.SS. Marche hanno ancora una volta richiamato l'Azienda alla cautela nell'apertura di Procedimenti disciplinari imputati a fatti e comportamenti dovuti alle lacune di formazione operativa e la scarsa assistenza in affiancamento dei colleghi di provenienza Ubi.

**FERIE.** Si tende a concedere le ferie per periodi brevi, frammentando le settimane; ricordiamo che il **CCNL prevede che l'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.**

**STRAORDINARI.** Rileviamo con preoccupazione l'aumento dei casi di mancato riconoscimento degli straordinari (RAO e PAO). Era un fenomeno che temevamo si sarebbe verificato con l'introduzione dell'esonero dalla timbratura. L'Azienda, in tutte le sedi negoziali, ha sempre garantito il più attento presidio sui fenomeni distorsivi, per questo motivo abbiamo raccomandato un nuovo intervento su tutte le unità operative.

**ACCORPAMENTI DI FILIALI, F.O.L. E DISTACCAMENTI.** Ad oggi constatiamo che, in ogni realtà oggetto di accorpamento, non sono stati apportati i correttivi necessari ad eliminare il disagio delle persone che ci lavorano e della clientela che le frequenta: concentrazione di postazioni, inquinamento acustico, insufficiente ventilazione e situazione critica degli archivi sono costanti comuni. Su quest'ultimo aspetto abbiamo segnalato, oltre alle problematiche di salute e sicurezza, l'estrema difficoltà nel reperire la documentazione, con potenziali rischi professionali a carico di lavoratrici e lavoratori. **L'Azienda non scarichi su di noi una responsabilità tutta propria!**

Abbiamo rappresentato all'Azienda che le postazioni FOL all'interno delle filiali Retail non rispondono ai criteri di sicurezza previsti dalla vigente normativa. Ne deriva la necessità di ricercare soluzioni logistiche diverse, da individuarsi nello stesso comune del distaccamento o immediate vicinanze, considerata l'ampia disponibilità di immobili di proprietà aziendale.

In previsione del piano di crescita dimensionale della FOL di Jesi, l'Azienda dovrà occuparsi tempestivamente della riorganizzazione dei distaccamenti.

Chiediamo nuovamente di poter accogliere le richieste di avvicinamento nei distaccamenti FOL prossimi alla propria residenza/domicilio per quei lavoratori che ne facciano richiesta, in quanto non viene pregiudicato il "principio fondante" del lavoro in Sala FOL. Auspichiamo che alle persone **cooptate controvoiglia** in FOL nella prima fase del reclutamento sia data la possibilità di rientrare in rete; se, come asserisce l'Azienda, non deve passare il messaggio che la strada che conduce alla FOL sia a senso unico, **allora non si 'faccia melina' nei confronti di chi formalizza tali richieste!**

Evidenziamo la mancanza di dotazioni tecnologiche adeguate, in particolare riguardo ai monitor, in quanto quelli attualmente in dotazione sono obsoleti e l'utilizzo continuativo provoca sovente disturbi alla vista.

**Si sta investendo molto sulla digitalizzazione, lo si faccia anche sulle apparecchiature a tutela delle Persone che le utilizzano!**

Infine, abbiamo segnalato la carenza di figure di coordinamento e le problematiche conseguenti nei tempi di risposta, così come la necessità di implementare alcuni applicativi come, ad es, quello del cambio turno.

**PRESSIONI COMMERCIALI, STRESS DA LAVORO CORRELATO.** A distanza di circa sei mesi dall'integrazione di Ubi sono ancora molteplici i disagi che i dipendenti devono affrontare, determinati da troppi cambiamenti continui e repentini, che generano un aumento diffuso del senso di inadeguatezza e di malessere.

Cambiamento di sede lavorativa, di ambiente di lavoro, di colleghi con cui instaurare un nuovo rapporto di conoscenza e collaborazione lavorativa, cambiamento talvolta di mansione con modifica delle attività lavorative e delle attitudini professionali, cambiamento di clientela con nuovi portafogli, anche concentrati in maniera eccessiva sui titolari, nuovi clienti da imparare a conoscere e con cui costruire una nuova relazione.

Se a questo quadro di instabilità si aggiungono poi le pressioni commerciali, i molteplici disagi connessi alla situazione pandemica, ecco che il profondo senso di disagio ed ansia si traduce a volte in stress da lavoro correlato: oggi ancora a livelli troppo elevati. Oltre ai tanti, troppi casi di persone che si sono già ammalate,

riscontriamo casi di colleghe e colleghi che si stanno avviando verso le stesse patologie. Si sta perdendo entusiasmo e gratificazione nel lavorare perché non lo si fa in maniera professionale ed inclusiva, che poi è l'unica ed imprescindibile molla per ottenere quei risultati commerciali a cui l'azienda ambisce.

Uno degli ultimi eventi sui quali abbiamo chiesto una decisa attenzione riguarda le lettere ricevute dai direttori sulla stipula di polizze contestuale all'erogazione di finanziamenti. Questa è una palese deriva delle eccessive pressioni commerciali quotidiane, che avvelenano tutti: chi le subisce, chi le esercita e chi le consente!

Riscontriamo un comportamento anomalo da parte di alcuni DF nell'intrattenere colloqui "one to one" con ciascun collega e con cadenza settimanale, quasi non ci si fidasse della sua professionalità e serietà; in alcuni casi viene richiesta la promessa di ottenere determinati risultati commerciali assegnando anche budget individuali nonostante l'azienda affermi nelle sedi ufficiali che non esistono i budget individuali!

Chiediamo di mettere fine a questo atteggiamento vessatorio e con l'occasione ricordiamo ai colleghi di denunciare ogni comportamento scorretto alla casella: [isegnalo@intesanpaolo.com](mailto:isegnalo@intesanpaolo.com) direttamente o tramite le strutture sindacali.

**HUB AZIENDALI.** E' stato rimarcato all'Azienda che c'è la necessità di un utilizzo più ampio e razionale degli immobili di proprietà, alcuni dei quali già disponibili a basso costo di ripristino funzionale per un utilizzo multidisciplinare, dove poter ospitare postazioni di lavoro accessibili a tutte le Lavoratrici e Lavoratori. C'è bisogno di ulteriori postazioni in HUB distribuite su tutte le Marche.

Auspichiamo che l'Azienda, ormai ben consapevole delle problematiche del territorio, risponda fattivamente ai solleciti che arrivano dalle strutture sindacali aziendali e territoriali.

**I Coordinatori Territoriali  
Area Marche IntesaSanpaolo**

Ancona, 13 ottobre 2021