



Tutto cambia perché nulla cambi

Il 28 settembre 2021 si è svolto l'Incontro Trimestrale delle Aree Lazio Nord e Lazio Sud; presenti il Direttore Regionale Pierluigi Monceri, la Responsabile del Personale Mara De Mauri con i relativi responsabili CTPAR Serenella Fabbi e Michele Carafa, per l'Ufficio Relazioni Industriali Marica Di Marzo, Fabrizio Poggini e Massimo Pedriali.

Il Direttore Regionale in apertura ha evidenziato l'andamento dei risultati, con buoni numeri espressi nei mesi di giugno e luglio e un calo per agosto tipico di questo particolare periodo, cui sta seguendo la buona ripresa di settembre con finora ottime evidenze.

Come OO.SS. abbiamo presentato un documento unitario a nome del tavolo sindacale, in cui si sono evidenziate le principali problematiche inerenti tutte/i lavoratrici e i lavoratori ed in generale il clima aziendale, con relativi specifici approfondimenti e domande che richiedono risoluzione immediata da parte aziendale, già promessa in precedenza e a volte disattesa nel concreto quotidiano:

- Salute e sicurezza;
- Pressioni commerciali;
- Gestione e movimentazione dei portafogli commerciali. (portafogli corposi di clienti, soprattutto con quelli in monte in carico alla Filiale/Direttore, spropositati rispetto agli organici carenti; gestione aziendale improntata sul repentino spostamento di controparti senza condivisione con i gestori).
- Richieste e concessione dei part time;
- Necessità di formazione continua e strutturata per i colleghi coinvolti nel processo di fusione UBI in ISP e per la FOL di Roma;
- Incremento degli organici delle Rete, da troppo tempo ridotti ai minimi termini;
- Accoglimento richieste di trasferimento fra diverse aree commerciali e regioni.

La risposta del Direttore Monceri è stata su alcuni argomenti elusiva, come sulla carenza cronica degli organici rimandando la soluzione ai tavoli nazionali; o sulla sicurezza, riportando i bassi numeri di contagi riscontrati nelle filiali senza però riconoscere i ricorrenti episodi di aggressione e le effettive condizioni di disagio in cui si lavora.

Il tutto in una logica del tutto cambia perché nulla cambi.

A questa affermazione abbiamo immediatamente controbattuto, sottolineando come le pressioni commerciali siano quasi a cadenza oraria (report, classifiche comparative, toni offensivi/sgradevoli/minatori, riunioni fuori orario, chat private, etc, etc.) ed esercitate con modalità subdole, volte a ledere l'integrità psicofisica dei colleghi, i quali sono costretti purtroppo sempre più spesso a cure farmacologiche e psicoterapeutiche. Abbiamo ricordato al Direttore Regionale che le chat di gruppo su WhatsApp vengono utilizzate a qualsiasi orario e per veicolare budget e messaggi di lavoro. Lo stress generato dai carichi di lavoro e dalla continua denigrazione nei fatti e nelle parole, giova forse solo a chi è attaccato troppo alla poltrona del potere e deve in qualche modo giustificare la sua presenza.

In considerazione del fatto che Monceri non abbia - sue testuali parole - un radar, si è chiesto come mai a seguito di due segnalazioni su di un Direttore di Area, non vi siano ancora degli interventi della Direzione Regionale e della funzione gestione dell'Ufficio del Personale: la non risposta è che "stanno esaminando il caso.



Pretendiamo a questo punto una risoluzione immediata nel rispetto della dignità personale e professionale dei lavoratori.

In merito a salute e sicurezza si è ribadita la necessità di un maggiore e concreto presidio delle Filiali tramite un potenziamento dei servizi di guardiania/steward, soprattutto nelle situazioni dove non è presente un'accoglienza strutturata e continua, con la clientela che bypassa controlli e igienizzazioni, causando assembramenti e superamento della capienza massima; inoltre non è chiaro in che modo venga segnalato il divieto di ingresso a seguito di rilevazione, da parte del termoscanner, di una temperatura superiore a quella consentita. Benché siano trascorsi 18 mesi dall'inizio della pandemia, l'Area è ancora manchevole sia di una mappa accurata delle diverse e numerose tipologie di accesso e delle relative problematiche di controllo del flusso della clientela, sia di un adeguato supporto in termini di risorse e di stewards, per poter presidiare tale delicatissima attività.

Abbiamo stigmatizzato come le richieste di part time di colleghe/i continuano spesso a non essere accolte, nonostante le motivazioni delle domande siano assolutamente legittime e condivisibili. Questo non è accettabile: la conciliazione dei tempi vita-lavoro è alla base del rapporto e del risultato, alla stregua del rapporto fiduciario, e una sana e corretta gestione delle risorse deve tener conto anche delle esigenze dei colleghi e non solo di quelle dell'azienda. Questa gestione, orientata esclusivamente al soddisfacimento di una delle controparti, trova applicazione anche nelle richieste di spostamento o trasferimento dei colleghi che vengono parcheggiate nel cd "binario morto", nella speranza che poi venga dimenticata e non più sollecitata. In questo modo si limita anche le possibilità di crescita professionale, vista la cronica difficoltà di trasferimento tra i diversi mercati. A riguardo i responsabili del personale hanno dichiarato di aver sensibilizzato gli specialisti del personale delle diverse aree a collaborare in maniera più intensa fra loro al fine di favorire l'accoglimento di suddette richieste.

Abbiamo altresì lamentato la carenza organizzativa dell'integrazione con UBI Banca, a distanza di ormai cinque mesi dalla migrazione informatica, dove una formazione carente e poco efficace e un affiancamento non sempre adeguato, nonché una mancata completa osmosi fra gli organici, contribuiscono a rendere ancora molto problematica l'operatività quotidiana. Ciò comporta un disagio a scapito della motivazione e soprattutto della salute di questi lavoratori ancora non pienamente autonomi nella nuova realtà aziendale.

La Responsabile del Personale Mara De Mauri ha relazionato in merito, dato conto delle attività messe in esecuzione per smaltire tutte le richieste di part time sospese, rendendosi disponibile per andare a verificare quelle posizioni che dovessero presentare punti di criticità, sempre nell'ottica del continuo "dialogo e confronto" fra tutte le parti coinvolte, che può essere proficuo e costruttivo per tutti. La stessa ha annunciato dei focus e degli incontri da svolgersi entro la fine di ottobre con i colleghi provenienti da Ubi al fine di verificare il loro grado di integrazione e soddisfazione e ha comunicato che con i direttori sono stati svolti dei focus per far conoscere le potenzialità di #People. Alla specifica domanda sulla possibilità di utilizzo dello smart working e dello smart learning sulla Rete, dato l'ingente e progressivo diffondersi del lavoro flessibile da un anno a questa parte, sempre all'interno dei limiti stabiliti dagli accordi e dalla normativa, con sensibilizzazione sui Direttori di Filiale affinché ne agevolino la concessione, ha risposto che è uno strumento innovativo e ormai di ampia diffusione, su cui l'azienda punta molto e che si agevola sempre dove le esigenze organizzative/produktive delle filiali lo consentano.

Per la FOL è intervenuto Andrea Scarabotti (Gestore Personale FOL referente per l'area) che ha rappresentato i numeri dell'organico con le specifiche sui colleghi full time (44) e part time (41), e ha risposto, in merito alle nostre iniziali osservazioni sulla necessità di maggiore formazione, che è considerata un elemento cardine e da eseguirsi con affiancamento a figure professionali più esperte su un arco temporale di tre settimane.



Ribadiamo che deve essere posta particolare attenzione al rispetto dei percorsi professionali in essere, avendo rilevato numerosi casi di riduzione della complessità dei portafogli con conseguenze negative sia in merito alle indennità che alla crescita professionale e ricordando all'azienda delle difficoltà affrontate nel 2020 a causa della pandemia.

L'Azienda, almeno a parole, ha rappresentato la volontà di ascoltare maggiormente le istanze dei colleghi, al fine di migliorare l'efficienza organizzativa ed operativa, ricordando, tuttavia, che ognuno deve dare il proprio contributo.

Il proprio contributo, abbiamo sottolineato, i colleghi giornalmente continuano a darlo con il loro instancabile sacrificio e ci aspettiamo che tutto questo venga finalmente riconosciuto in maniera tangibile dall'azienda in generale, e dalla Direzione Regionale in particolare, attraverso il loro contributo fatto di percorsi di sviluppo delle professionalità, investimenti chiari e di lunga durata sui nostri territori, presa di responsabilità e risoluzione dei problemi.

Questa volta ci aspettiamo un cambio radicale e risultati concreti: se così non fosse valuteremo tutte le opportune azioni di contrasto.

Roma, 04 ottobre 2021

**FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN
RR.SS.AA. INTESA SANPAOLO ROMA – LAZIO**