



Intesa Sanpaolo – Direzione Regionale Lombardia Sud

Area Lombardia EST

Il giorno 19 ottobre si è tenuto il primo incontro di trimestrale con le strutture di governo dell'azienda nella nostra Area Sindacale che comprende le provincie di Brescia e Mantova.

Qualche dato

riservandoci eventuali approfondimenti in altro comunicato

Area Lombardia Est, provincie di Brescia e Mantova, dati al 31/07/21.

Organici – 1.850 persone a tempo pieno, 412 a part time per un totale di **2.262** delle quali 2.254 con contratto a tempo indeterminato e 8 con contratto di apprendistato;

Organici Banca dei Territori (BDT) – 1.029 tempo pieno 283 PT, in totale **1.312** delle quali 1.306 a tempo indeterminato e 6 in apprendistato;

Tipologia di filiali –

Brescia	7 filiali imprese	74 retail,	10 exclusive;
Mantova	1 imprese	25 retail	2 exclusive;
Totale:	8 imprese	99 retail	12 exclusive.

Come primo incontro la dinamica generale è stata quella della elencazione dei problemi che hanno le filiali della rete sulla traccia del documento consegnato a luglio; in particolare si sono evidenziate le filiali di:

- Via Cefalonia retail: abnormi portafogli sia in capo ai gestori sia dinamici; nonostante sia una filiale nuova di zecca riscontriamo gravi problemi di organizzazione degli spazi soprattutto nella postazione di accoglienza;
- Montichiari imprese: ancora una volta, l'ennesima, abbiamo evidenziato la grave situazione dei colleghi costretti a lavorare in quegli spazi e pare che, per l'ennesima volta, le persone saranno costrette a convivere in quella situazione allucinante. Abbiamo chiesto il posizionamento dei plexiglass sulle scrivanie, vista l'inadempienza dei due metri di distanza tra colleghi (oggi è ridotta ad un metro) fin qui protratta.
- Toscolano Maderno: la risposta dell'Azienda alle nostre segnalazioni è stata che le pesanti problematiche della filiale troveranno una soluzione a breve.
- Vestone: rimangono aperti i problemi della gestione degli sportelli staccati di Bagolino, Pieve di Bono e Idro.
- Valcamonica: chiediamo un occhio di riguardo al territorio con una forte identità e con problemi legati alla presenza di filiali, quasi tutte accorpate, anche molto distanti

dalla città e i relativi eventuali trasferimenti da gestire, con l'intento di mantenere il presidio territoriale intatto e magari rinforzarlo.

- Agribusiness: abbiamo nuovamente sottolineato, come peraltro già fatto nell'ultima trimestrale, la impellente necessità di incrementare almeno il numero degli addetti per far fronte a dei carichi lavorativi ampiamente sottostimati. Abbiamo anche illustrato l'effetto "imbuto" che si crea nelle istanze deliberative superiori e che causa pesanti ritardi. L'Azienda ha dichiarato di interessarsi in tempi brevi del problema.
- Palazzi di via Cefalonia: la riorganizzazione in queste strutture procede lentamente e bisogna verificare come verrà gestita la decisione aziendale sul rientro in ufficio almeno al 40% dopo il lungo periodo di Lavoro Agile; ciò avverrà in strutture con ancora "lavori in corso" della direzione centrale compresa la divisione IT; ricordiamo che UBI S.S. è stata integrata in capogruppo da luglio scorso e la società UBI Leasing sarà incorporata probabilmente nella primavera 2022.

Formazione: Abbiamo chiesto che la formazione dei gestori top exclusive possa ricomprendere anche tutta quella parte che esula dal perimetro vendita come fidi, garanzie, pegni, bonus 110% e auspicabilmente con corsi in presenza perché risolvere con la condivisione schermo dei colleghi potrebbe portare a duplicazione di errori; inoltre che i corsi FAD potessero essere fruiti anche da casa, ovviamente in orario lavorativo e modalità SL. Le risposte sono state: al di là dei corsi su apprendo e gli affiancamenti cercheranno di approfondire, con i direttori exclusive, per andare mirati sulle strutture e sulle esigenze personali; sullo Smart Learning il responsabile HR ha risposto che in 7,30 ore si fa "tanta roba" senza aggiungere altro.

Portafogli: il cappello aziendale è stato che il concetto di portafoglio è dinamico; ne deduciamo che stanno bene quei portafogli formati da diverse centinaia di clienti la maggior parte dei quali perfettamente sconosciuti con buona pace per chi li ha in carico, direttori e gestori; in ogni caso a Desenzano il portafoglio GAR verrà integrato e a Torbole Casaglia è stata inserita una persona come Gestore Aziende Retail.

Ci sono ancora filiali in uno stato di arredi e strumentazione obsoleti, alcune hanno ancora vecchi banconi, molto lontani come impatto rispetto alla filiale di nuova concezione. L'Azienda ha risposto che sta predisponendo un piano di lavoro territoriale; sottolineiamo le enormi distanze tra le tipologie di filiale (old e new concept), in alcuni casi, gli spazi sono angusti e questo incide sulla tanto decantata vivibilità del posto di lavoro in ISP.

Il problema di fondo rimane la incapacità complessiva della macchina che ci governa di dare veloci ed adeguate risposte organizzative, una sorta di anarchia nella trasmissione delle cose da fare senza nessuna indicazione di priorità, questo vale in generale per la banca dei territori nel suo complesso e forse uno switch qualitativo sarebbe più utile effettuarlo altrove, non solo nelle filiali.

26 ottobre 2021.

**FABI – FIRST – FISAC CGIL – UIL C.A. – UNISIN
RSA E COORDINATORI
Brescia - Mantova**