



GRUPPO INTESA SANPAOLO

## LA FILIALE DIGITALE, IL CAMBIAMENTO E L'AUTOSTRADA DELLA SPERANZA

Negli ultimi mesi l'Azienda ha colloquiato, a Salerno e in provincia, alcune delle risorse che potevano avere un profilo potenzialmente idoneo per la filiale digitale. Colloqui e iniziative che rientrano nell'ambito della campagna di *upskilling* e *reskilling*, tanto sbandierata dal Gruppo (che intende investire sulla formazione dei dipendenti per cogliere "le sfide del futuro"), ma che non ha raccolto l'entusiasmo e l'adesione dei dipendenti selezionati sul nostro territorio.

D'altronde, come si può pretendere che i colleghi abbraccino a occhi chiusi la proposta di passare alla filiale digitale senza avere nemmeno la certezza di una postazione fisica per il lavoro in presenza? Già, perché fondamentalmente quello che l'Azienda sembra aver fatto in questi mesi è di sondare il terreno, facendo due conti in tasca, senza però offrire ai dipendenti selezionati la sicurezza di avere una struttura, sul territorio, aperta e già operativa, in cui appoggiarsi nelle giornate di lavoro in presenza previste. A tal riguardo, ben vengano le aperture di filiali digitali in Campania, con ben due strutture a Napoli e addirittura un distaccamento ad Atripalda, in provincia di Avellino. Ciò che invece ci lascia perplessi è che una piazza come la città di Salerno, che ha la provincia più estesa della regione, sia ancora dimenticata. Salvo infatti due postazioni a Scafati e Polla, il capoluogo non sembra essere appetibile per chi, invece, preferisce trattare le persone solo come pedine da spostare sulla mappa del Risiko.

A Salerno, peraltro, i luoghi che si presterebbero per ospitare una potenziale filiale digitale, ma soprattutto un *hub* di lavoro che offra postazioni in cui collegarsi ai colleghi della provincia e anche ai Global Advisor durante le giornate di contratto misto, sono due, ovvero:

- l'ex sede dell'Area Territoriale Campania di UBI Banca, in Via Angrisani, una struttura quasi abbandonata a se stessa ormai, salvo per poche postazioni attualmente operative;
- i locali in Corso Vittorio Emanuele a Salerno, ex sede dei Controlli, che sembrerebbero già avere la predisposizione per accogliere lavoratori e che invece sono deserti.

A proposito poi della fruizione dello *smart working* e della formazione a distanza, nonostante siano evidenti a tutti gli orientamenti tracciati dal Gruppo ISP, all'alba di un cambiamento epocale che prevede l'introduzione dell'IA nelle procedure lavorative, si fa ancora una tremenda fatica ad applicare il "modello" previsto dagli accordi in materia di lavoro flessibile, creando così una forte disparità sul territorio, tra dipendenti e unità di appartenenza. Soprattutto in quelle agenzie della provincia di Salerno dove alcuni direttori non hanno compreso (o non vogliono farlo) che il lavoro sta cambiando. Probabilmente, sono convinti di poter continuare ad amministrare strutture e risorse come botteghe dove si sta dietro un bancone ad affettare il formaggio, dove si nega la fruizione dello *smart* perché convinti che lavorare da casa significhi in effetti "non lavorare", perché si ha paura di

lasciare sguarnita la filiale dove la clientela non è educata ad accedere alla consulenza con appuntamento, a usare gli strumenti e le tecnologie della Banca, come accade altrove, perfino nei paesi di 500 abitanti del più remoto profondo nord. Stesso discorso, se non peggio, per la fruizione della formazione a distanza.

Filiali in cui non si ha il minimo rispetto per la professionalità e per la vita di quei dipendenti costretti da anni a percorrere lunghi tratti per recarsi a lavoro... un pendolarismo che nel lungo periodo logora chiunque, anche i più giovani. D'altro canto, le Risorse Umane sembrano dover spostare le montagne quando, in occasione di colloqui gestionali, si trovano a raccogliere le istanze, quasi suppliche, di quei dipendenti che chiedono da anni un avvicinamento al luogo di residenza, ricevendo in cambio sempre le solite risposte (*es: porta pazienza, aspettiamo il piano sportelli, non ti preoccupare che forse a fine anno si muove qualcosa, etc...*). In tali circostanze, la fruizione dello *smart working*, come da previsioni degli accordi vigenti, potrebbe probabilmente mitigare il disagio psicofisico conseguente al pendolarismo.

In una Banca che sembra non aver mai lavorato per un cambio generazionale, per assunzioni mirate sui territori, per una formazione specialistica delle risorse (favorendo quindi i passaggi di ruolo o i concreti percorsi professionali), dove l'età media dei dipendenti si avvicina all'esodo, dove non si fa nulla per incentivare le persone motivate e qualificate a raggiungere obiettivi di crescita (piuttosto che considerarle tappi di sughero per le falle), dove non si fa niente per impedire invece che quei colleghi giovani e attenzionati dalla BDT (per meriti e capacità) diventino ex-colleghi, passando ad altre banche, non ci stupisce più niente. Purtroppo.

Come sindacato responsabile che ha a cuore le sorti dell'Azienda, abbiamo segnalato più volte le questioni predette, non riscontrando una volontà concreta alla loro sistemazione. Non desideriamo essere sorpresi, ma vogliamo la normalità e che le cose funzionino come devono e non a passo di lumaca. Citare le dimensioni della Banca come un alibi a spiegazione di determinati meccanismi non funziona più, dato che la stessa grande Banca sa pretendere risposte e comportamenti immediati dai dipendenti, soprattutto quando si tratta di raggiungere obiettivi commerciali sempre più pressanti. Chiediamo pertanto che chi di competenza si attivi da subito perché il progresso tanto ricercato dal Gruppo si traduca anche in un'inversione di marcia, in un cambiamento di tutte quelle dinamiche nella gestione del nostro territorio che continuano a penalizzarlo.

Salerno, 14/10/2024

FABI INTESA SANPAOLO  
RSA SALERNO