



INCONTRO TRIMESTRALE AREA LAZIO – FOCUS ROMA

Nelle giornate del 8 e 9 luglio 2025 si sono tenuti i periodici incontri trimestrali tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda.

All'incontro dell'8 luglio erano presenti il Direttore Regionale Roberto Gabrielli, i Direttori Commerciali, la Responsabile del Personale DR Titti Iannaccone e del CTPAR Roma Enrico Carattoli, le rappresentanti di Industrial Relations e sono intervenuti Pasqualina Perna per Risorse Umane Filiale Digitale e Sergio Lia per l'Immobiliare Lazio e Abruzzo.

Le Organizzazioni Sindacali, dopo una relazione unitaria dove sono state evidenziate le criticità e le necessità delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nella regione, hanno accolto positivamente la replica aziendale con l'invito a "viaggiare insieme", ribadendo che il benessere del Gruppo passa dal riconoscimento del lavoro delle persone che ne sono il motore.

Il Direttore Regionale ha confermato che la valorizzazione delle persone è un punto cardine della sua azione. Abbiamo preso atto con soddisfazione dei risultati conseguiti: superamento degli obiettivi commerciali, crescita della Customer Satisfaction e rafforzamento della presenza sul territorio oltre all'eccellente performance nei controlli.

Consapevoli dell'importanza di prevenire ed evitare ogni rischio operativo a tutela dei dipendenti, abbiamo sottolineato come questa attività sia divenuta estremamente impegnativa e pesante per operatività da svolgere in tempi ridotti, creando ulteriori difficoltà quotidiane soprattutto per le figure di coordinamento nella rete.

La digitalizzazione e l'impegno dei colleghi nella valorizzazione e nello sviluppo degli strumenti collegati ha iniziato a generare benefici riscontrabili nell'incremento di utilizzo degli ATM e CSA evoluti.

L'utilizzo di tali strumenti non elimina però in alcun modo il peso della gestione neanche nei punti consulenza ormai diffusi soprattutto in provincia. A tal proposito ribadiamo di non sottovalutare i notevoli disagi che stanno incontrando i clienti e i colleghi nelle poche filiali rimaste con il servizio di cassa sempre nell'ottica del contenimento dei rischi operativi.

La funzione del Personale ha confermato l'impegno nel valutare con attenzione le richieste di trasferimento e crescita professionale. Le OOSS hanno evidenziato che, anche se qualcosa è stato fatto, molto è ancora da fare sui trasferimenti tra direzioni regionali.

Il polo immobiliare ha aggiornato la situazione sul potenziamento delle postazioni HUB e sugli interventi in corso in particolare sugli impianti di condizionamento, specificando le difficoltà legate ai limiti di budget ma anche l'impegno a partire dai casi più critici.

Abbiamo chiesto un piano di manutenzione degli impianti di aerazione in tutte le filiali, che intervenga preventivamente e non solo quando, causa macchinari troppo spesso vetusti e inattivi, le situazioni divengono emergenziali. Servono maggiori risorse per rendere tutti i punti operativi posti dove si può lavorare: basta con gli ambienti fatiscenti che minano la salute delle persone facendo crescere rischi psicosociali oggettivamente evitabili.

Abbiamo altresì richiesto alle funzioni di Area di trasmettere il messaggio a tutti i preposti (primi responsabili della salute e sicurezza nei punti operativi) di interrompere, laddove se ne verificano le condizioni, l'attività con attivazione del piano di emergenza fino al ripristino di un ambiente microclimatico accettabile.

Pur riconoscendo il lavoro svolto, il nostro ruolo impone di segnalare le criticità emerse nel confronto quotidiano con i colleghi. Abbiamo riportato il malcontento diffuso rispetto alla riduzione dei premi PVR 2024, che, pur essendo una decisione centrale, evidenziano la percezione di uno scollamento tra impegno e riconoscimento.

L'incremento dei budget, i nuovi obiettivi del PVR 2025 non hanno fatto altro che acuire le pressioni finalizzate al raggiungimento dei risultati, in un contesto caratterizzato già da spesso insostenibili carichi di lavoro con ricadute sulla qualità e sulla salute dei lavoratori.

Abbiamo inoltre denunciato alcune forzature rispetto al principio di "coralità" della produzione commerciale, con indicazioni operative non conformi alla normativa, partite dal segmento Imprese e arrivate anche a Retail ed Exclusive. Comportamenti da monitorare e correggere ma che potrebbero ricondursi alla difficoltà di far fronte alle continue e quotidiane richieste di monitoraggio dei risultati avanzate dai Direttori di Area. L'unica interpretazione possibile è e rimane quella data nel comunicato delle delegazioni trattanti dello scorso 11 giugno e cioè nessun obbligo di vendita mensile e nessun budget individuale; ricordiamo che il lavoro subordinato è soggetto a obbligo di prestazione e non di risultato.

Abbiamo chiesto maggiori garanzie per l'accesso alla Formazione Flessibile, in particolare nelle filiali in sofferenza d'organico, riaffermando – con il consenso della controparte – che la formazione è un diritto e uno strumento di crescita. Abbiamo anche segnalato anomalie nei sistemi di registrazione dei corsi completati, su cui l'azienda si è impegnata a intervenire.

Infine, abbiamo chiesto attenzione sull'utilizzo effettivo dello Smart Working nelle filiali, utile sia per migliorare l'equilibrio vita-lavoro, sia per prevenire situazioni di sovraffollamento, richiamando comportamenti poco coerenti da parte di alcuni direttori.

Nella giornata del 9 luglio si è avuto il Focus sulle altre strutture non di rete presenti nella città di Roma. Parliamo di strutture che complessivamente hanno più di 800 persone distribuite su più Aree di Governo e Divisioni. A questo incontro erano presenti le rappresentanti di Industrial Relations e Andrea Facchini (Other Governance People Management).

Il persistere dell'assenza dei rappresentanti delle strutture interessate, almeno di quelle più presenti sulla piazza di Roma, ha dimostrato per l'ennesima volta la mancanza di attenzione che questi hanno verso le lavoratrici e i lavoratori di queste strutture che noi rappresentiamo. Le rassicurazioni di Anna Hensel di Industrial Relations in merito a quanto segnalato non ci bastano e chiediamo che venga data DIGNITA' e RISPOSTE CHIARE a questi incontri previsti dal Protocollo delle Relazioni Industriali.

Le OOSS richiedono maggiore attenzione a tutte le PERSONE e sono fiduciose che, con un clima più sereno, con più leggerezza e gradualità e meno ansia di risultato nel comunicare, assegnare e monitorare, il raggiungimento degli obiettivi commerciali, quando sostenibili, potrà essere ugualmente garantito, senza causare un correlato stress fisico e psichico. Si devono valorizzare le PERSONE che riescono a creare e mantenere, nonostante tutto, un buon clima generale; è sufficiente il valore professionale dei colleghi per ottenere i risultati, valore più volte acclarato dall'azienda in sede di incontro trimestrale, ma non sempre nel tempo riconosciuto con un adeguato supporto in termini formativi, di organico e corretta spinta motivazionale. Chiediamo meno parole e più concretezza.

Roma, 16 luglio 2025

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

RR.SS.AA. Intesa Sanpaolo Roma – Lazio