

DOV'E' LA BANCA AL SERVIZIO DEL TERRITORIO? CHI LA CERCA, NON LA TROVA!



DOV' È LA BANCA AL SERVIZIO DEL TERRITORIO? CHI LA CERCA NON LA TROVA!

In apertura dell'Incontro Trimestrale per L'Area Emilia Est, Massimiliano Simonelli, Dir Comm.le Exclusive, ha illustrato l'andamento delle varie filiere commerciali e gli interventi messi in atto dalla Banca per gestire il complesso momento di mercato. In particolare, si è soffermato sulla disponibilità di un'offerta commerciale di contesto totalmente protetta e sulla revisione dei budget che dovrebbe consentire a tutte le filiere, inclusa quella Exclusive oggi particolarmente sofferente, di raggiungere gli obiettivi prefissati.

DOV' E ' LA BANCA AL SERVIZIO DEL TERRITORIO?

La contraddizione di una Banca chiamata a svolgere un servizio essenziale, ma che invece è orientata nella sua organizzazione del lavoro principalmente al risultato commerciale, è emersa in modo evidente in questi giorni in cui molti cittadini/e hanno "assediato" le nostre filiali per richiedere il pagamento degli assegni dei rimborsi di Hera. Si tratta di un servizio che caratterizza l'attività del "fare banca" sul territorio, frutto di una convezione tra ISP e HERA, che consente a cittadini/e di poter riscuotere in contanti delle piccole somme per loro davvero necessarie. Nel mese di luglio, i colleghi/e delle filiali Retail hanno subito quotidiani episodi di

aggressione verbale e/o fisica; pertanto abbiamo richiesto di ripristinare la presenza degli steward e di fornire alle filiali indicazioni operative chiare ed applicabili su come gestire questi flussi di persone. Se da un lato Intesa Sanpaolo promuove l'accoglienza digitale, non può dimenticare che il lavoro quotidiano in filiale è fatto anche di tanto altro, che troppo spesso è ignorato da chi elabora i modelli organizzativi.

“LE MIE PERSONE” ...SEMPRE MENO SU QUESTO TERRITORIO!

Partendo dall'analisi dei dati che la nuova Responsabile CTPAR Cinzia Bruzzone ci ha illustrato, abbiamo ribadito che molte delle problematiche che emergono quasi quotidianamente sono frutto di carenze di organico: portafogli “scoperti”, direttori che seguono ad interim anche filiali molto distanti tra loro e per lunghi periodi, filiali con operatività limitata per assenza dei cassieri, demotivazione crescente che spinge molti colleghi/e in ruoli importanti a chiedere un cambio di mansione, anche in ruoli inferiori. L'incorporazione di UBI non ha risolto il problema. Gli inserimenti di colleghi/e con Contratto Misto, 16 in Emilia- Romagna, rappresentano le sole e uniche assunzioni effettuate in Rete; troppo poche e decisamente insufficienti per dare supporto e sollievo a colleghi/e sempre più stanchi, demotivati ed ansiosi; colleghi/e che, se possono, si licenziano per andare a lavorare per la concorrenza! Alla luce dei recenti accordi per nuove uscite volontarie, che hanno già comportato centinaia di esodi e pensionamenti e altrettanti sono previsti in futuro, ci aspettiamo che questo territorio sia fortemente valorizzato e potenziato con nuove assunzioni nella Rete, nella Filiale Digitale, in DSI e negli uffici di Governance. Il nostro territorio vanta la presenza della Fondazione Cassa Risparmio in Bologna, uno dei maggiori azionisti storici del Gruppo, e di importanti Atenei, con cui sarebbe possibile collaborare per definire stage per laureandi/laureati, e fare anche recruiting di nuove competenze; purtroppo non percepiamo una adeguata attenzione su questo argomento; quindi, sarà per noi fondamentale vigilare per riscontrare risultati concreti sul nostro territorio: l'importanza della nostra Area, in termini di ricchezza, di risorse ed anche in funzione della forte concorrenza tra banche, non può e non deve essere ignorata!

VICINANZA O PRESSIONE?

Come OO.SS. abbiamo evidenziato quanto le strategie messe in atto per gestire il difficile contesto non riescano a dare sollievo ai colleghi/e. La tanto enfatizzata “vicinanza” è declinata, in molti casi, come continua pressione a chiamare clienti

per riempire le agende di appuntamenti e raggiungere i risultati commerciali. Alla molta “vicinanza” ai gestori da parte del middle management quando si tratta di risultati, si contrappone “l’assenza” quando si tratta di coadiuvare i collaboratori nel proprio percorso di crescita professionale: scarso, per non dire inesistente, l’interesse dei Responsabili per il momento annualmente riservato all’AUTOVALUTAZIONE TETI, che ha un impatto importante per determinare la complessità dei portafogli e quindi per la determinazione del livello professionale.

AGRIBUSINESS, UNA FILIERA ANCORA TUTTA DA COMPLETARE

Abbiamo riportato all’attenzione della Gestione del Personale Agribusiness che segue la nostra regione, Elena Villani, le seguenti problematiche:

- un numero di Addetti insufficienti (per esempio la filiale di Bologna ha 2 distaccamenti – Ferrara e Calderara – per un totale di 9 Gestori e SOLO 2 addetti). Un modello che prevede la definizione di Addetti solo sulla base della presenza di clienti provenienti da portafogli ex-imprese, da cui derivano i maggiori margini, e che non tiene in considerazione le esigenze di servizio che derivano dalle quote di portafoglio ex-retail che rappresentano l’80% della clientela della filiale agribusiness;
- gli spazi fisici non sono sempre adeguati all’attività da svolgere e le richieste espresse sul territorio di valutare nuove soluzioni sono da tempo senza risposte; □ la formazione è ancora insufficiente rispetto a taluni aspetti lavorativi per colleghi/e che provengono da mansioni totalmente diverse;
- è necessario prevedere affiancamenti nell’operatività retail (es. gestione assegni per rischio protesto);
- la struttura specialistica Agribusiness non è sufficiente per garantire la copertura delle richieste “agri-pef”, in cui è necessario il parere di procedibilità dello specialista.

FILIALE DIGITALE, QUALE EVOLUZIONE?

Siamo perplessi rispetto all’iniziativa unilaterale dell’azienda di inserire, a partire da ottobre, i colleghi/e dei distaccamenti di Filiale Digitale nelle turnazioni serali (T7-20.00, T8-21.00 e T9-22.00) e del sabato. Gran parte dei colleghi/e presenti nei

distaccamenti abitano a molti km dalla “sala” di pertinenza e saranno pertanto soggetti ad una mobilità pesante, seppur in presenza del riconoscimento dei trattamenti previsti in caso missione/diaria. Durante i “colloqui d’ingaggio” erano state fornite rassicurazioni in merito alla sede di lavoro e agli orari, che nei fatti non verranno rispettate. A nostro avviso, il supporto che ne deriverà per la copertura dei turni “estremi” sarà decisamente inferiore al disagio che si determinerà.

SMART WORKING E GENITORIALITA’

Mentre l’Azienda sta ragionando su un modello organizzativo in cui lo smart working è un elemento cardine, riscontriamo paradossalmente una totale indisponibilità a concederlo ai genitori con figli under 14, anche se compatibile con la propria attività. Intesa Sanpaolo ha interpretato in maniera molto restrittiva questa previsione di Legge scaduta, salvo proroghe tuttora in corso di valutazione da parte del Governo, il 31 luglio.

MICROCLIMA, GESTIONE IMMOBILI E PULIZIE

I volantini degli RLS della nostra D.R. hanno da tempo denunciato ritardi nell’accensione degli impianti di aria condizionata in numerose filiali del nostro territorio e una carenza delle manutenzioni, sia ordinaria, sia straordinaria, di filiali e palazzi. Gli interventi nelle filiali, laddove richiesti, sono spesso parziali e non risolutivi, mentre attendiamo di verificare gli effetti di quelli sui palazzi di Via Indipendenza, dove si sta procedendo alla sistemazione delle caldaie, di Piazza Cavour, interessato da un’attività di certificazione, e di Via del Pratello, immobile ex UBI, dove si dovrà procedere con un adeguamento degli impianti. In aggiunta a tutto ciò ci preoccupa la carenza generalizzata di pulizie, infatti da inizio luglio ISP ha sottoscritto un nuovo contratto di appalto i cui effetti negativi si stanno già verificando in altri territori (Piemonte -> [\(qui e qui\)](#) e [qui il documento in pdf](#), Lombardia e Abruzzo), con conseguenze sulle condizioni lavorative delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti nel cambio appalto e su quelle igieniche e di sicurezza per i colleghi e i clienti della Banca. Invitiamo pertanto tutte le colleghe e i colleghi a non farsi anche carico della pulizia degli ambienti, ma a segnalare tramite apposita procedura le situazioni di assenza o carenza di pulizie, in modo da riscontrare con elementi “oggettivi” l’entità del fenomeno.



LEGGI VOLANTINO -> [Area Emilia Est Trimestrale del 25.07.2022](#)