



Coordinamenti ISP Toscana

CAMBIA IL TIMONIERE: ADESSO DOBBIAMO FAR CAMBIARE ANCHE IL VENTO

Il giorno 26 aprile 2022 si è tenuto l'incontro annuale della DR Toscana-Umbria, con la partecipazione del **nuovo Direttore Regionale Tito Nocentini** che ha elogiato l'impegno di colleghi e colleghe, anche nei mesi difficili di alta diffusione del contagio e, insieme ai Direttori Commerciali, ha espresso soddisfazione per i risultati raggiunti già in questi primi mesi del 2022, nella consapevolezza delle difficoltà rivenienti dal contesto pandemico e geopolitico internazionale.

Su sollecitazione delle OOSS, ha espresso **l'intenzione di adoperarsi per un miglioramento del clima di lavoro nel territorio**, dando disponibilità al **confronto costante e all'ascolto, anche per combattere quei comportamenti irrispettosi che le sigle sindacali hanno dovuto ricordare**, e che il Direttore ha definito frutto di iniziativa personale e poco consoni a motivare od aiutare i colleghi a raggiungere gli obiettivi di budget che, ancorché creati prima del peggiorare della situazione internazionale, non saranno comunque rivisti.

Abbiamo apprezzato la volontà di ascoltare i dipendenti ed i loro rappresentanti e abbiamo invitato ad un monitoraggio più puntuale sul tema delle pressioni commerciali, anche nell'interesse dell'azienda.

Solo il tempo ci dirà se questa dichiarazione d'intenti si tradurrà in comportamenti adeguati.

Il Direttore ha poi fatto una veloce panoramica sugli **effetti attesi sul territorio** dall'applicazione del piano industriale. Nonostante non si prospettino molte chiusure di filiali per l'anno in corso, alle nostre preoccupazioni circa il sostegno al territorio (in termini di credito ma anche di servizi che vengono meno con la chiusura degli sportelli e al territorio che si desertifica), il Direttore si è detto consapevole che possono esserci comunità piccole e fragili (magari perché siamo unica banca rimasta o perché anche la Pubblica Amministrazione ha ridotto la propria presenza) con le quali occorre tenere aperto il confronto e capire se esistono soluzioni di compromesso che minimizzino l'impatto.

Non possiamo che prenderne atto positivamente in due regioni caratterizzate da vasti territori rurali.

In relazione al futuro piano di impresa, il Direttore si augura che i colleghi e le colleghe possano essere "ambasciatori del digitale di Intesa Sanpaolo", ricordando che la nuova realtà di ISY Bank seguirà quei clienti che già non sono visibili nelle filiali e che i prelievi di contante saranno traghettati sempre più nell'universo dei tabaccai (con tutti i limiti annessi che abbiamo voluto ricordare).

A breve sarà rilasciata una nuova piattaforma informatica più performante che, nell'auspicio dell'azienda, dovrebbe facilitare il lavoro dei colleghi.

Ad oggi, entrando più nello specifico, abbiamo ricevuto risposte insoddisfacenti sui temi affrontati.

Non risulta un progetto puntuale riguardo al **rientro dei colleghi più fragili**, alcuni dei quali mancano dalla presenza sul luogo di lavoro anche da due anni.

Non è chiaro come potranno essere reinseriti nelle nuove realtà che troveranno (alcuni di loro lavoravano in filiali che oggi non esistono più), non è stata data una risposta esaustiva su come si concilieranno le presenze nelle nuove filiali, dove i **posti di lavoro sono largamente inferiori ai colleghi assegnati**.

Su Arezzo, ancora non è stato eseguito un adeguamento della mensa aziendale in conformità alle nuove norme prudenziali ed è stato congelato il progetto di poter creare un nido aziendale.

Non è stato previsto un piano per l'utilizzo del parcheggio della Direzione di Firenze Novoli per i dipendenti che vengono da più lontano, soprattutto coloro che rientrano adesso e le cui condizioni di salute sconsigliano l'uso di mezzi pubblici, anche se su quest'ultimo argomento abbiamo registrato un tiepido interesse a prenderlo in considerazione.

Abbiamo raffigurato alla controparte che il susseguirsi di accorpamenti di filiali ha portato alla creazione di (alcuni) **portafogli troppo corposi** per alcuni gestori e le difficoltà di archiviazione della documentazione, ancora in formato cartaceo per una parte piuttosto consistente.

La prima tematica non è stata riconosciuta mentre sulla seconda veniamo "rassicurati" che la situazione è sotto monitoraggio, nella consapevolezza che **"il rispetto delle normative viene prima dei risultati commerciali"** e che **"i direttori non devono essere lasciati soli"** in particolare nell'attività di controllo.

Sono risposte che riteniamo tuttavia ancora insoddisfacenti e continueremo a rappresentare questi temi, finché concretamente non vedremo risolti i problemi rappresentati e quelli che emergeranno in futuro.

Abbiamo evidenziato il problema della **programmazione della Sospensione Volontaria del Lavoro** che in alcune realtà ci risulta osteggiata. La delegazione aziendale ha ricordato che deve essere programmata con gli stessi vincoli delle ferie (permettere il funzionamento della filiale), ma che **è comunque un diritto dei dipendenti e di segnalare, quindi, eventuali comportamenti anomali**.

Abbiamo anche invitato la Funzione del Personale a monitorare e comunicare al personale interessato, l'avvicinarsi della scadenza delle ore accumulate in Banca Ore, in modo da minimizzarne la perdita, dal momento che i dati di fine anno indicano alte percentuali di ore non fruite.



Coordinamenti ISP Toscana

È stato richiesto anche un ragguglio sul carico di lavoro dei colleghi Gestori del Personale ed il loro percorso formativo, alla luce dei cambiamenti in atto, ma l'azienda ha rifiutato di rispondere su questo tema che reputa delicato ma che, siamo fortemente convinti, meriterebbe maggiore trasparenza.

Continuando a rilevare una bassa percentuale di accoglimento delle richieste di trasferimento abbiamo suggerito all'azienda di creare un percorso codificato e trasparente per i colleghi interessati a cambiare mansione, anche all'interno della stessa struttura o direzione, strumento che faciliterebbe il cambiamento in atto e fortemente voluto dal piano industriale.

Abbiamo anche rappresentato le **difficoltà del mondo Agribusiness**, in parte comuni anche al mondo Imprese, relative agli elevati carichi di lavoro, anche in considerazione del basso numero di addetti, della dislocazione territoriale dei clienti e della difficoltà di accedere all'uso dell'auto aziendale o ad avere l'autorizzazione per l'uso del mezzo proprio, criticità che si somma alla carenza di salottini per gli incontri con i clienti.

L'Azienda, non fornendo risposte esaurienti, si è comunque fatta carico di riportare le criticità esposte alla direzione Agribusiness, di cui auspichiamo la presenza nei prossimi incontri anche per avere le notizie sull'andamento commerciale nel nostro territorio che oggi non sono state fornite.

A precisa domanda è emerso che **poco è stato fatto per favorire la fruizione della formazione**, anche in modalità flessibile, se non un mero intervento gestionale.

Abbiamo inviato l'azienda ad estendere il monitoraggio degli eventi criminosi alle aggressioni, oltre che alle rapine.

È stato sottolineato dall'Azienda, su nostra precisa richiesta, che la compilazione del **Profilo personale su #People** è e rimane **facoltativo** e di segnalare eventuali sollecitazioni improprie.

In rappresentanza della **Banca Digitale (ex FOL)** per l'Azienda, illustrando il nuovo modello di specializzazione già in atto e sottolineando che Banca Digitale ed ISY Bank saranno due mondi diversi, pur lavorando in sinergia, era presente Enrico Pezzolato, a cui abbiamo rappresentato le nostre perplessità sulla modalità di ascolto delle telefonate, come ci è stato rappresentato da diversi colleghi.

Pezzolato, pur ammettendo una debolezza nell'aspetto comunicativo del progetto, ha affermato che questo non ha finalità né di controllo né di valutazione, ma costituisce solo attività di affiancamento prima ancora che di formazione. Ribadendo la carenza di informazione (come da lui stesso ammessa) rispetto ad un'attività che avrebbe dovuto essere presentata prima a queste Organizzazioni, continueremo a monitorare questa modalità formativa di cui siamo poco convinti e che crea indubbio disagio ai lavoratori.

Abbiamo anche affrontato la tematica delle ferie (in particolare quelle estive), dove Pezzolato ha dichiarato che, dovendo conciliare l'esigenza di duemila colleghi del mondo digitale in un periodo, quello estivo, in cui i carichi di lavoro aumentano, si è cercato di assicurare la fruizione di almeno due/tre settimane a tutti i colleghi ex FOL e dopo, considerando i limiti dettati dalla necessaria operatività, di concedere l'eventuale quarta settimana o i periodi inferiori alla settimana (compresi i giorni singoli).

Abbiamo anche sottolineato l'importanza per i colleghi, al fine di programmare al meglio il periodo di ferie estivo, di non avere il turno di sabato nella settimana precedente quella di assenza. Pur consapevoli dell'assenza di una normativa specifica in tal senso abbiamo sollecitato l'azienda a mettere in pratica le "buone prassi" in vigore fino a poco tempo fa.

Le OOSS hanno anche chiesto chiarimenti in merito alla gestione dell'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile, sia per quanto riguarda la scelta, da parte del collega, del periodo da fare in sede, sia riguardo l'apertura delle sale. Riteniamo infatti che debba esser data a tutti i lavoratori la medesima possibilità di optare tra lavoro in sede o meno (soprattutto in considerazione di coloro che sono "fuori sede"). Abbiamo chiesto chiarimenti circa i criteri di apertura o meno della sala di Firenze nei turni estremi e le tempistiche di comunicazione ai colleghi.

È stata anche evidenziata la difficoltà dei **Gestori Remoti**, per i contrasti che spesso si creano con il Gestore di filiale nello svolgimento dell'attività commerciale nei confronti della clientela condivisa, alla quale, tra l'altro, non è mai stata realizzata una comunicazione ed adeguata informativa sulla figura del Gestore Remoto.

Viste le tante e complesse tematiche affrontate e la dichiarata disponibilità al confronto del nuovo Direttore Generale, non mancheremo di verificare queste dichiarazioni d'intenti, continuando ad interpellare tutte le strutture competenti del territorio, ai vari livelli, per continuare ad affrontare tutte le questioni sopra esposte e quelle che ancora ci presenteranno i colleghi.

**I COORDINAMENTI RR.SS.AA. ISP TOSCANA
FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**