



Intesa Sanpaolo
Regione Marche

COMUNICATO ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI

Nella giornata di mercoledì 20 novembre 2024, si è tenuto il confronto trimestrale tra la Direzione Regionale Emilia-Romagna Marche e le OO.SS. sui temi riguardanti la nostra Regione.

Dopo l'esposizione dei dati economici da parte della Direzione Regionale che ha espresso ampia soddisfazione per i risultati conseguiti in tutti i territori e settori commerciali che la riguardano, abbiamo evidenziato, come OO.SS. delle Marche, che tali risultati sono stati raggiunti grazie al sacrificio e allo spirito di abnegazione delle lavoratrici e dei lavoratori, nonostante le numerose criticità presenti sul territorio:

- **CONTROLLI PRIVACY:** I controlli sulla privacy sono drasticamente aumentati, creando un appesantimento dell'operatività e un dispendio di energie e di tempo, che non sono compatibili con una richiesta di risultati commerciali in continua ed esponenziale crescita. Le lavoratrici e i lavoratori, disorientati, vivono con disagio questo aumento dei carichi di lavoro rischiando di vedersi aprire procedimenti disciplinari a causa di sviste o errori commessi in buona fede.

In molti uffici i controlli procedurali sono stati notevolmente ampliati, In altri invece riscontriamo che non sono ancora stati effettuati gli opportuni interventi procedurali (inserendo blocchi e controlli preventivi) a tutela dell'operatività delle colleghe e dei colleghi. Questi ultimi vedrebbero quindi scaricata interamente su sé stessi la responsabilità del proprio buon operato nonché l'incombenza, in caso di controlli successivi da parte dell'Audit interno, di dover giustificare eventuali accessi senza avere a disposizione adeguati supporti informatici che possano facilitare le opportune ricerche storiche.

La Direzione Regionale si è limitata a fornire generiche rassicurazioni. Da parte nostra raccomandiamo ai colleghi la massima attenzione su questo tema di grande rilevanza reputazionale.

- **PRESSIONI COMMERCIALI, CLIMA AZIENDALE E CARENZA DI ORGANICO NELLE FILIALI:** l'altimetro in alcune realtà evidenzia livelli di criticità tali che alcuni responsabili di filiale hanno dato corso ad apposite riunioni per "indirizzarne" i risultati. Invitiamo i colleghi a segnalare le situazioni di particolare gravità. Riteniamo che per migliorare il benessere lavorativo e rendere sostenibili i carichi di lavoro sia necessario anzitutto provvedere ad aumentare sensibilmente gli organici.
- **GLOBAL ADVISOR:** La Direzione Regionale sta dando corso ad un progetto di proposizione, rivolto soprattutto ai Gestori Privati Affluent e ai Gestori Privati Exclusive, circa la possibilità di cambiare il contratto di lavoro passando alla forma contrattuale mista prevista per il ruolo di Global Advisor. Abbiamo fortemente raccomandato che le informazioni fornite siano

complete e trasparenti al fine di garantire sempre la libertà di scelta del singolo. Invitiamo le colleghe e i colleghi a segnalare eventuali comportamenti non improntati a questo principio.

- **IMPIANTO TRATTAMENTI RIFIUTI SPECIALI A JESI:** il progetto sta andando avanti tra la preoccupazione dei colleghi. L'azienda si sta interessando alla questione evidenziando difficoltà legate alla questione politica tutt'ora in corso.
- **FORMAZIONE FLESSIBILE:** nella rete tanti colleghi non riescono ancora a svolgere la formazione flessibile da casa. L'azienda risponde che le ore usufruite di formazione flessibile da casa sono triplicate; tuttavia, il dato che ci è stato comunicato evidenzia che i giorni di permesso per formazione flessibile da casa sono stati in media 1,3 e che metà dei colleghi della rete non ne ha fruito. Ricordiamo che gli accordi prevedono il diritto a usufruire di otto giorni all'anno, da utilizzare sia per la formazione obbligatoria che per quella facoltativa, invitiamo pertanto i colleghi a programmare e a utilizzare tutti i giorni a disposizione e i responsabili a facilitarne la fruizione. L'azienda ha assicurato che si continuerà con la sensibilizzazione dei direttori di filiale.
- **HUB:** abbiamo chiesto alla banca di privilegiare l'apertura di distaccamenti. L'azienda valuterà le situazioni (che sono variegate) in base all'organizzazione dei singoli uffici. Abbiamo chiesto l'apertura di nuovi hub, soprattutto nei centri dove maggiore è la richiesta dei colleghi: ANCONA, ASCOLI e SAN BENEDETTO DEL TRONTO.

Abbiamo chiesto di aumentare le postazioni di lavoro prenotabili evidenziando che alcune di quelle ex 4x9 non risultano essere idonee da un punto di vista ergonomico.

L'azienda ha comunicato a breve l'apertura degli Hub di Pesaro e Fermo

- **IMMOBILI:** abbiamo segnalato problematiche specifiche nel territorio e chiesto apertura della mensa di Pesaro. A tale scopo l'azienda farà una valutazione di sostenibilità economica.
- **TELEFONI:** In alcune filiali è stata tolta la linea fissa ma la rete mobile spesso non è disponibile ed i colleghi si trovano isolati. Ciò stride con l'evoluzione digitale in atto.
- **FILIALI DIGITALI:** rileviamo come il clima stia progressivamente peggiorando, anche in seguito ad iniziative commerciali che coinvolgono i colleghi per diverse settimane in attività di chiamata i cui ritmi alienanti sono stabiliti esclusivamente dalla macchina (2 minuti di pausa tra una telefonata e l'altra). E' necessario iniziare a tener conto dell'impatto negativo di un prolungato svolgimento di certe attività sul benessere delle persone. Chiediamo inoltre una formazione specifica per le attività più complesse. Riguardo l'utilizzo dei gruppi whatsapp come strumenti di lavoro e in particolare per segnalare le assenze (ad esempio le assenze per malattia) l'Azienda ha ribadito la sua contrarietà verso queste modalità. Per quanto riguarda i rinnovi dei part time, a seguito della attenuazione dell'incidenza dei turni serali (verifica effettuata su richiesta delle Organizzazioni Sindacali) l'Azienda ha confermato la sua disponibilità ad accogliere richieste con pomeriggio di rientro fino alle ore 19.00. Abbiamo inoltre chiesto all'azienda di valutare la predisposizione di baby parking per le colleghe e i colleghi delle filiali digitali che, nello svolgimento dei turni pomeridiani, avessero difficoltà nella gestione dei figli.

Abbiamo infine denunciato l'eccessiva distanza che divide le parole dai fatti: carenze di organico, pressioni commerciali, carichi di lavoro, la dismisura dei provvedimenti disciplinari e la sproporzione delle sanzioni che vengono comminate sono tutti temi che vanno affrontati con la massima priorità se ci si vuole per davvero qualificare come Azienda attenta alle persone e al loro benessere nel lavoro.

2 dicembre 2024.

Coordinamento Marche Intesa Sanpaolo

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL - UNISIN