



Aggiornamento della Situazione Romagna: Il Nostro Primo Semestre 2024

In data 25 giugno 2024 a Forlì, presso la Sede di Corso della Repubblica, si è tenuto il secondo incontro trimestrale tra Azienda e Parti sindacali.

L'incontro si è aperto con la relazione del Direttore Commerciale Exclusive Massimiliano Simonelli, che ha illustrato la situazione positiva dei tre mercati i quali, seppur con minime differenze, sono in linea con i budget di periodo.

La funzione del Personale di D.R. ha presentato le numeriche di BdT nella nostra area sindacale, con valori in calo a causa del mancato ricambio generazionale sulla rete. Attualmente, i part-time in essere si attestano a un valore di 243 colleghi, che è pari al 29,1% della forza lavoro dell'Area Romagna.

Le Organizzazioni Sindacali hanno quindi evidenziato le problematiche più pressanti, fornendone una sintesi dettagliata.

• PRESSIONI COMMERCIALI

Sono tornate le Pressioni Commerciali, rinominate dall'azienda "**momento di intensità commerciale**", che, a giudicare dagli obiettivi di luglio che abbiamo potuto vedere, sono addirittura in aumento.

Questo comporta un significativo malcontento tra i lavoratori della rete riguardo ai carichi di lavoro eccessivi, con costanti **richieste di previsionali e reportistica aggiuntiva** rispetto a quella istituzionale.

La comunicazione aggressiva della Direzione Commerciale, soprattutto vicino alla scadenza semestrale, e l'intervento diretto dei direttori territoriali sulle trattative, e sul **controllo massiccio delle agende**, generano ansia nelle filiali.

Ricompaiono classifiche e confronti tra filiali su basi disomogenee. Forti pressioni sono esercitate sui gestori per convincere i clienti a partecipare a incontri formativi/commerciali.

Riunioni indette più volte nello stesso giorno sottraggono ulteriore tempo ai colleghi. Spesso tali riunioni vengono pianificate a ridosso della pausa pranzo o dell'orario di uscita, con conseguenti "debordi" nel periodo di fine lavoro.

Anche alcuni uffici centrali segnalano riunioni ridondanti e richieste di produzioni giornaliere che non tengono conto delle specificità delle varie posizioni, uniformando eccessivamente il loro operato.

• SITUAZIONE ORGANICI

Nelle filiali Retail, Exclusive, Agribusiness e Imprese, emergono **numerosi casi di portafogli non gestiti** e una **carenza di Gestori base**.

La **riduzione del part-time** per sopperire alla carenza di personale non considera le esigenze familiari dei colleghi.

Andrebbe sensibilmente migliorata la "modalità" di rinnovo di concessione del Part-Time che spesso assomiglia più ad un **ricatto** che ad un confronto per la ricerca di una soluzione comune.

La perdita di appeal per le figure di gestore, coordinatore, titolare diffonde un clima di abbandono nelle filiali (è di queste ore la notizia di un altro Gestore Imprese passato alla concorrenza!)



- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Gli uffici centrali godono di buona accessibilità ai programmi di formazione, mentre nelle filiali i lavoratori incontrano **difficoltà nel richiedere e pianificare la formazione** a causa dei carichi di lavoro, malgrado sia evidente l'importanza di quest'ultima per i percorsi professionali.

L'effettiva esigibilità delle giornate di **formazione da casa** in alcune situazioni è ancora problematica. Nonostante le nostre ripetute richieste a tutti i livelli, con grande rammarico, abbiamo riscontrato, per i colleghi che durante l'alluvione non hanno completato la formazione legata agli incentivi nei tempi prestabiliti, l'applicazione di una decurtazione del premio del 30%.

- **EQUILIBRIO VITA-LAVORO**

Il fenomeno degli straordinari non formalizzati è particolarmente preoccupante. Il dato fornito dalla banca (24 ore totali nel periodo) fa veramente sorridere!

I lavoratori delle filiali richiedono misure più flessibili, come maggiore accesso allo smart-working, e segnalano difficoltà nell'utilizzo delle giornate di sospensione volontaria, dovute al mancato rispetto, da parte di alcuni responsabili, delle direttive in materia di SVL.

- **SALUTE E SICUREZZA**

Le **condizioni igieniche** degli ambienti di lavoro e i **malfunzionamenti degli impianti** di condizionamento rappresentano un problema in più strutture.

La sede di Forlì è un chiaro esempio di disastrosa pianificazione dei lavori, con l'ascensore fuori uso da oltre un anno e problemi ricorrenti all'impianto di condizionamento. A seguito delle numerosissime segnalazioni, ci è stato riferito come le problematiche siano oramai in fase di risoluzione. Ovviamente monitoreremo...

Il lavoro dipendente, anche se è orientato al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, **è e rimane un obbligo di mezzi e non diventa in nessun caso un obbligo di risultato**. Ciò significa che ci impegniamo a utilizzare tutte le risorse e le competenze a nostra disposizione per raggiungere gli obiettivi stabiliti, sebbene non sia sempre garantito il conseguimento di tali risultati. Nella pratica, l'obbligo di mezzi implica l'uso competente e diligente delle risorse e delle strategie disponibili per massimizzare le nostre possibilità di successo. Quest'ultimo dipende da vari fattori, inclusi le condizioni di mercato, **la disponibilità delle risorse e il supporto organizzativo**.

Nonostante la discussione sui temi critici, come la carenza di organici, l'irrealizzabilità dei risultati richiesti, il conseguente malessere e l'insostenibilità del sistema a lungo termine, non sono state fornite risposte che offrano una prospettiva di miglioramento. Poiché le problematiche emerse sono comuni ad altri territori, auspichiamo che il nostro grido di malessere arrivi ai vertici della Banca e che, nel prossimo futuro, insieme ai risultati ottenuti grazie al duro lavoro dei colleghi, ci siano **risposte concrete** e soluzioni adeguate a migliorare le condizioni dei lavoratori.

Forlì, 05-07-2024

**Coordinatori Territoriali Intesa Sanpaolo
Area Romagna
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**