



## **INCONTRO TRIMESTRALE AREA EMILIA EST: SOSTENIBILITA'... PER CHI?!**

Il 9 luglio si è svolto l'Incontro Trimestrale dell'Area Emilia Est con la partecipazione delle scriventi Organizzazioni Sindacali e i Rappresentanti Aziendali dell'Area Commerciale, Relazioni Industriali e Gestione del Personale.

L'incontro si è aperto con un minuto di silenzio per ricordare il collega della Filiale Digitale, Marco Fanelli, morto in un tragico incidente il 7 luglio. Esprimiamo alla famiglia e ai colleghi/e le nostre sentite condoglianze.

Nella prima parte, l'Azienda ha illustrato l'andamento della Direzione Regionale in base ai dati di maggio. I territori commerciali Retail ed Exclusive attestano una percentuale di raggiungimento del budget di Margine di Intermediazione superiore al 100% e il territorio Imprese intorno al 97%.

### **PRESSIONI COMMERCIALI E CARENZA DI ORGANICO: SITUAZIONE INSOSTENIBILE!**

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo evidenziato il grande malessere dei colleghi/e su cui gravano carichi di lavoro non sostenibili e pressioni commerciali eccessive.

Nello specifico abbiamo contestato che:

- ✓ a giugno alla rete sia stato chiesto uno sforzo commerciale eccezionale in vista della semestrale della banca, nonostante gli organici di filiale cronicamente insufficienti e la fruizione delle ferie. L' "intensità commerciale" è **indebita pressione** avente il carattere della frenesia e dell'insistente richiesta di dati, viste le modalità e la frequenza degli input ribaltati sui colleghi/e. Analoga situazione nei primi giorni di luglio. Dietro la richiesta insistente di applicazione del metodo commerciale, si cela la volontà di portare a casa quanti più collocamenti possibile, applicando l'equazione che se si incontrano tanti clienti e si propone con la giusta motivazione, i numeri richiesti non possono non arrivare; se non arrivano è in difetto il gestore, con una metodologia improntata al "prodotto" e non alla consulenza;
- ✓ il flusso di clientela che si riversa nelle filiali porta una mole di richieste che i colleghi/e non riescono a soddisfare con tempistiche corrette, vista la carenza di personale; le filiali con il servizio cassa sono state subissate, anche quest'anno, dall'operatività legata al cambio assegni dei rimborsi Hera, con conseguente disagio della clientela, sfociata in alcuni casi in episodi di violenza verbale. Le diverse iniziative messe in essere dall'Azienda (fasce orarie indicate nelle lettere, nuovo processo di Onboarding) non hanno-migliorato la situazione;
- ✓ in molti casi, per gestire le "emergenze" (che ormai sono all'ordine del giorno), i colleghi/e suppliscono nell'apertura delle casse senza formazione, incontrando difficoltà operative oltre che intercorrere in rischi professionali e conseguenti procedimenti disciplinari;
- ✓ molti colleghi/e sono stati spostati, all'interno della stessa filiale, in ruoli che non avevano mai ricoperto, aggravando il disagio professionale e personale;

Riteniamo le risposte fornite dall'azienda non soddisfacenti. Come Organizzazioni Sindacali chiediamo e ribadiamo con fermezza la necessità di azioni che rendano davvero sostenibile (termine molto caro ad Intesa Sanpaolo) il lavoro che i colleghi/e svolgono sempre al massimo del loro impegno.

### **CONCILIAZIONE VITA LAVORO: UN MIRAGGIO!**

Nella rete commerciale è un miraggio la fruizione di giornate di smart working e l'utilizzo di giornate di solidarietà; in alcuni casi, sono state richieste rimodulazioni anche di giornate per permessi l. 104 e

congedo parentale! Ribadiamo la necessità di rendere fruibili gli accordi sindacali e, ovviamente, il rispetto delle prerogative di Legge.

### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Il tema della sostenibilità del lavoro si intreccia alla problematica dei procedimenti disciplinari relativi, ad esempio, alle banconote false e alla compilazione del questionario Mifid che spesso sfociano in provvedimenti disciplinari con conseguente danno anche economico per i colleghi/e.

Le condizioni in cui i colleghi/e lavorano li espongono al rischio di ricevere lettere di contestazione che generano ulteriore ansia e frustrazione. Come Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto che si rendano effettivamente fruibili gli strumenti di formazione, corsi ed incontri ad hoc, e che si prenda consapevolezza che le conseguenze personali sono spesso frutto del clima generale in cui si svolgono le attività lavorative.

### **GLOBAL ADVISOR**

Abbiamo richiesto all'azienda un'azione di comunicazione sui responsabili commerciali a tutti i livelli perché i colleghi/e non vengano interessati da richieste e comunicazioni nelle giornate in cui svolgono la loro attività come lavoratori autonomi.

### **TETI E PERCORSI PROFESSIONALI**

La validazione di Teti, visto l'impatto sui percorsi professionali, richiede una maggiore conoscenza e formazione dei responsabili delle unità organizzative. Abbiamo chiesto all'azienda che vengano intensificate le iniziative per rendere effettivamente formati i responsabili, in modo da evitare conseguenze importanti che impattano anche sull'aspetto economico.

### **IMMOBILI E HUB**

Si sono ripresentate, puntuali come ogni anno, problematiche sugli impianti di condizionamento, che determinano condizioni di disagio oggettivo. Abbiamo sollecitato azioni mirate ed efficaci e richiesto che vengano interessati i preposti alla necessità di chiusura dei punti operativi e/o di concessione del lavoro flessibile, per evitare conseguenze sulla salute dei colleghi/e.

Abbiamo reiterato la richiesta dell'apertura di nuovi Hub che consentono un miglioramento della mobilità e di conciliazione dei tempi casa-lavoro, in particolare in un territorio come il nostro interessato da importanti cantieri stradali.

L'azienda si sta muovendo implementando postazioni nelle filiali oggetto di 4x9 che continueranno nei prossimi mesi.

### **MOVING E NEXT WAY OF WORKING**

Rispetto al moving che interesserà le colleghe e i colleghi di via Indipendenza e via del Pratello abbiamo chiesto chiarimenti sulla distribuzione numerica delle persone dato che l'esclusione della sede di Via Cairoli, ex sede della FD, che può contenere circa un'ottantina di posti, e che inizialmente era stata indicata come una delle destinazioni predesignate, ci pare avere un impatto significativo sui posti disponibili. L'impatto diventa più rilevante se si considera che a differenza delle altre sedi selezionate per il Next Ways of Working, tra cui una decisamente fuori mano, questo spazio si trova in prossimità della stazione di Bologna, quindi comodo a tutti i colleghi/e soggetti a pendolarismo.

Abbiamo pertanto richiesto che vengano resi disponibili ulteriori spazi nei palazzi del centro per favorire le colleghe/e delle strutture allocate in Aldo Moro, che per raggiungere la nuova sede di lavoro saranno soggetti a diversi disagi, anche in considerazione del fatto che la città di Bologna è interessata da diversi cantieri che stanno impattando la mobilità cittadina.

Siamo in attesa di ricevere dei riscontri in merito, dato che all'incontro non erano presenti i referenti della Struttura Immobili, che di recente ha avuto un avvicendamento di Responsabile nella nostra DR.

### **CONVENZIONI E WELFARE**

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo, ancora una volta, evidenziato la mancanza di convenzioni, strutture e altri presidi di welfare nel nostro territorio come ad esempio asili nidi aziendali, mense, convenzionamenti con esercizi commerciali.

Bologna, 17 luglio 2024

**Coordinamenti Area Emilia Est Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**