



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



Trimestrali Area Lazio Roma

I giorni 5 e 8 Luglio 2019 si sono tenuti gli incontri Trimestrali di Area Lazio ed Area Roma, alla presenza dei rappresentanti delle Relazioni Industriali, del Responsabile del Personale della Direzione Regionale e dei responsabili del personale delle due Aree.

Le trimestrali si sono aperte con l'illustrazione da parte della Direzione Regionale dei dati relativi ad organici, formazione, orari di lavoro, distribuzione territoriale, sicurezza, ruoli e figure professionali, complessità di Filiali e Portafogli. Inoltre, sono state presentate le slides sui dati di andamento anno 2018 relativamente al Sistema di Valutazione delle Prestazioni, Premio Variabile di Risultato e Sistema Eccellenza Tutela.

Le OO.SS. hanno rappresentato le criticità di organici, clima e della impossibilità di svolgere correttamente la formazione flessibile e gli affiancamenti formativi. Abbiamo sottolineato con forza (in alcuni casi anche con la lettura di mail e/o note) il perdurare delle indebite pressioni commerciali da parte di diversi Direttori di Area ed in generale di tutte le funzioni commerciali coinvolte, evidenziando come tali pressioni, sempre più insostenibili nonostante le ripetute segnalazioni da parte nostra, stiano accentuando l'ormai cronico stato di malessere di tutti i lavoratori dell'area, già fortemente minato dal perdurare della carenza di personale fin troppe volte denunciata dalle stesse OO.SS.

L'Azienda ha dichiarato che iniziative "fuori dalle regole", come le minacce, le intimidazioni, le proibizioni non codificate dalle regole, di qualsivoglia genere, da chiunque attuate, ancorché da personale con funzioni direttive, sono da considerarsi esclusivamente iniziative personali che sono biasimate da tutta la Direzione Regionale, disponibile ad intervenire per far cessare tali comportamenti.

A questa ennesima dichiarazione di intenti dell'Azienda abbiamo replicato dicendo che si deve fare molta attenzione al modo in cui i propri "messaggi" vengono trasmessi dai vari livelli della catena di comando e come arrivano alle colleghe e ai colleghi, a cui molti Direttori, di Area e di Filiale, continuano a richiedere prestazioni solo in termini di dati, con una mera e deprimente contabilità dei contatti e degli appuntamenti senza alcuna analisi del contesto economico in cui ci troviamo.

In merito alla carenza di organici, il tavolo aziendale ha dichiarato che sulla Rete il problema non sussiste e che non vi sono criticità sulla programmazione delle ferie, ribadendo che il numero di risorse attuale è sufficiente per l'operatività in essere: la recente redistribuzione dei portafogli small business ancora in via di efficientamento nelle filiali retail, a loro parere, conferma un organico "quasi in esubero".

Anche su questo punto le OOSS hanno fortemente criticato le affermazioni aziendali più volte ripetute nel corso degli ultimi mesi che non trovano riscontro nella quotidianità (Filiali con difficoltà ad aprire e con portafogli senza Gestore) e a volte palesemente in contrasto con le soluzioni spesso prospettate

quali accorpamenti di Filiali, dalle quali la nuova Filiale accorpante sembra essere più in difficoltà di prima, con più carico di lavoro e in media meno risorse.

A ciò si aggiunge la difficilissima gestione, generatasi dal 28/01/2019 con la partenza del nuovo modello di servizio, dei portafogli aziende con più di 400 clienti (situazione molto diffusa), che rende quasi impossibile una perfetta conoscenza e presidio commerciale della clientela, così come richiesto dall'azienda, andando nel frattempo ad aumentare quella parte di lavoro che definiamo come amministrativo e che sebbene non porti ad una vendita immediata, rappresenta una porzione fondamentale del lavoro bancario, spesso anche ritorno economico, ma che soprattutto ha delle responsabilità dirette e penali per i lavoratori coinvolti; a tal proposito abbiamo evidenziato un preoccupante incremento del numero di richiami disciplinari ai sensi dell'art.7 ex lege 300, nello stretto ambito del lavoro sopra citato.

Altra evidenziazione è stata quella dei portafogli in monte, in capo al Direttore di Filiale, composti mediamente da 1500 clienti, considerati "a bassa redditività", ma che posseggono da 1 a 3 prodotti/servizi, inseriti in diverse campagne commerciali e che devono essere comunque serviti/lavorati.

Abbiamo chiesto attenzione, inoltre, che ai direttori che perdano il percorso in caso di diminuzione di complessità della filiale venga consentito di completare e consolidare anticipatamente i percorsi avviati.

In merito alla FOL di Roma abbiamo ancora una volta denunciato la mancanza di volontà da parte dell'azienda di potenziamento della FOL: per quanto ci sia stato comunicato che, forse, a breve ci sarà qualche intervento, questo luogo di lavoro è ancora ben lontano dal raggiungere un adeguato standard di organici, tale da consentire una turnazione efficace e non penalizzante per le lavoratrici ed i lavoratori.

Interessanti i dati sullo smart working, che attualmente vede coinvolte principalmente gli appartenenti alle strutture di Direzione Regionale. Nel mondo del Corporate invece il dato è quasi incredibilmente nullo; questo prezioso strumento di conciliazione tempi di vita e di lavoro che nel resto d'Italia funziona e molto bene, a Roma è utilizzato solo marginalmente. Abbiamo richiesto all'Azienda di intervenire energicamente sui responsabili delle strutture di Corporate presenti a Roma (Via Zucchelli – Via del Corso), particolarmente "affezionati" alle proprie colleghe e ai propri colleghi tanto da volerne la presenza continua, affinché si uniformino, da subito, al resto del mondo Intesa Sanpaolo.

Abbiamo richiesto ancora una volta dei presidi HUB aggiuntivi a quelli unici di Via Lamaro e Via Franceschini perché Roma, la città che presenta la maggiore estensione territoriale di Italia con più di 3.000 dipendenti, non può avere solo due HUB tra l'altro ubicati entrambi nella zona est della città.

Si è sottolineato all'azienda come nonostante le dichiarazioni di grande attenzione ed importanza incentrate sul tema della Formazione, come elemento fondante della crescita personale e professionale, ci siano delle forzature nell'ambito della tempistica e metodologia di fruizione della stessa, che ricordiamo va eseguita strettamente negli orari di lavoro in Filiale e/o Ufficio, previa specifica pianificazione, oppure con gli appositi strumenti aziendali (tablet e/o pc portatile) a casa con le giornate dedicate per la formazione a distanza.

A tal proposito, in base alle nostre segnalazioni, l'Azienda si è resa immediatamente disponibile a correggere i comportamenti non consoni, che non permettono la giusta ed adeguata fruizione, specificando che effettuerà un ulteriore passaggio a tutti i vari responsabili di Filiali/Uffici, al fine di sottolineare l'importanza dell'argomento e facilitarne la fruizione. Ricordiamo che la Formazione

Flessibile può essere fruita nel limite massimo di 8 giorni annui e che nell'intranet aziendale ci sono tutte le normative che la regolano.

In conclusione, ci sembra chiaro che nonostante le funzioni aziendali locali si sforzino di migliorare le cose, tuttavia la grande spinta commerciale per il raggiungimento dei risultati aziendali prevale su qualsiasi altra esigenza e condizione di benessere dei lavoratori nonostante le dichiarazioni del responsabile della Banca dei Territori che nella realtà si dimostrano tardive ed insufficienti. (Se è così basta realizzare alcune delle richieste formulate da tempo dal sindacato; se non si è fatto fino ad ora vuol dire che non si vuol fare...). Vero è che ogni sforzo su base territoriale può essere vanificato dalla mancanza di chiarezza nel rapporto comunicativo fra le varie anime della Azienda che rende difficile coniugare risultati commerciali con attenzione della persona a tutti i livelli. Ma se le pressanti politiche commerciali aziendali portano alla resa e demotivano molte persone di provata capacità ed esperienza di fronte a obiettivi impossibili e mal calibrati allora il problema non è solo di quali siano le scelte aziendali nazionali ma riguarda nello specifico anche la nostra Direzione Regionale. Abbiamo concordato a livello nazionale il pagamento del PVR e del Set in base a principi di chiarezza, trasparenza ed esigibilità perciò occorre che almeno i premi spesso non vengano vanificati da provvedimenti disciplinari o da obiettivi poco comprensibili e prevedibili, come è accaduto invece sul nostro territorio. È sbagliato pensare che i risultati si possano migliorare aumentando la spinta e la pressione e intensificando i ritmi lavorativi e non invece attraverso un grandioso investimento formativo motivazionale e premiante sul personale, che attenzione non sarebbe un costo ma un investimento.

In attesa del prossimo autunno, durante il quale lo svolgimento delle trattative del prossimo CCNL tra ABI e organizzazioni sindacali renderà chiare le vere intenzioni delle controparti in merito alla piattaforma presentata e votata al 99% dai lavoratori, le OOSS delle Aree Roma e Lazio in coerenza con quanto affermato si dichiarano pronte a mettere in campo azioni e strumenti perché le tutele e le condizioni di lavoro nel nostro territorio siano garantite sempre e comunque e questo lo si potrà fare esclusivamente trovando soluzioni concrete sui cui confrontarsi positivamente...altrimenti agiremo di conseguenza.

Roma, 25/7/2019

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
COORDINAMENTI TERRITORIALI AREA ROMA-LAZIO