



Facciamo seguito alla trimestrale di Area Calabro-Lucana tenutasi a Catanzaro. Erano presenti la delegazione aziendale (Reda, Capogreco, Mancini, Dispoto, Paese, Giordano, Grisolia, Longo, Lopes) ed i rappresentanti sindacali di Area, con la partecipazione anche di due segretari nazionali degli organi di coordinamento (Enrico Cocciolla e Pietro Ravallesse).

In prima battuta il Responsabile Personal della Direzione Regionale Mario Dispoto ci ha relazionato sui dati andamentali della Direzione Regionale, non solo per la parte di sua competenza, ma anche per i "Territori" Retail e Imprese. Nel complesso i dati rappresentati sono in crescita rispetto allo scorso anno, anche se ancora non in linea con il budget. Ha poi sottolineato l'importanza che l'azienda da al servizio Valore Insieme nonché ai prodotti di tutela.

Pur apprezzando l'equilibrio e la professionalità con cui Dispoto ha esposto le sue argomentazioni ci siamo rammaricati del fatto che questo modo di fare **non viene declinato allo stesso modo nelle Filiali** dove si assiste a una recrudescenza delle pressioni commerciali con una esasperazione di toni che sta diventando allarmante. Abbiamo rimarcato come si renda necessario che i messaggi siano veicolati con la stessa pacatezza e convinzione con cui sono stati espressi dal dott. Dispoto evidenziando altresì che proprio le sue dichiarazioni su un trend in crescita complessiva per tutti i territori dimostrano l'abnegazione e l'impegno che i colleghi tutti approfondono nel loro agire quotidiano. Ulteriori accelerazioni necessiterebbero, a nostro avviso, di maggiori investimenti sul personale, sia attraverso assunzioni sia attraverso una valorizzazione **dell'aspetto motivazionale**, che dovrebbe essere un fattore fondamentale per l'azienda e che troppo spesso viene meno di fronte alle **valutazioni** ed alle **mortificazioni** subite da chi, magari per un giorno, non ha venduto "pezzi" e viene trattato come se non avesse lavorato. In alcune zone della nostra Area abbiamo addirittura riscontrato un livellamento verso il basso delle valutazioni Performer (nonostante la Banca riferisca che complessivamente queste siano in miglioramento). Abbiamo sottolineato comunque che il **metodo commerciale** è uno strumento organizzativo al quale non può essere assolutamente riconosciuto valore scientifico né matematico e che **non esiste consequenzialità tra la sua applicazione e i successi di vendita**.

In merito alle pressioni commerciali ci è stato ribadito che **comportamenti della specie non hanno l'approvazione dell'azienda** e che verrà ricordata quella che è la corretta comunicazione da trasferire. Tuttavia l'Azienda non ci ha dato alcuna risposta in merito alla questione da Noi posta relativamente alle **asfissianti riunioni giornaliere** che si tengono presso moltissime Filiali della nostra Area finalizzate alla rilevazione dei dati commerciali e più precisamente è stato chiesto se ci siano disposizioni aziendali in tal senso poiché ove ci fossero sarebbero in netto contrasto con quanto previsto dall'art 5 dell'Accordo ABI sulle politiche commerciali del 08/02/2017 del resto totalmente recepito dal gruppo Intesa Sanpaolo nel mese di maggio 2017.

Abbiamo riaffrontato la questione delle filiali estese evidenziando come grosse realtà del Sud come Cagliari o persino metropoli come Palermo non hanno filiali aperte fino alle 20:00 mentre

praticamente tante realtà molto più piccole e disagiate della nostra Area hanno l'orario esteso. Si è anche ricordato che in molte di queste filiali ed in una in particolare sussiste un problema di sicurezza e come ci siano dati anche sociologici da considerare: in zone in cui la disoccupazione giovanile è al 90% gli unici che hanno redditi e patrimoni sono i pensionati/persone anziane che di certo non entrano in banca di sera specie d'inverno. Abbiamo altresì rappresentato che certamente l'organizzazione del lavoro attiene all'Azienda ma qualunque sia il modello commerciale scelto è compito del datore di lavoro dotarsi degli strumenti per farlo funzionare, in primis delle risorse necessarie. Ormai troppo spesso l'organico non è sufficiente a garantire i turni, mandando in crisi tutti davanti ad un'assenza imprevista.

In tema di organico abbiamo anche ricordato la forte criticità esistente anche nelle strutture di staff di direzione regionale, decentrate a livello locale, dove **per carenza di personale gli operatori faticano a star dietro alle lavorazioni nei tempi previsti**. Ciò avviene ad esempio in alcune strutture dei crediti, fra cui anche gli uffici di gestione delle pratiche con L. 662. Sarebbe opportuno potenziare con l'ingresso di nuove risorse tali lavorazioni in considerazione della particolare importanza che rivestono nel Bilancio della Banca. Comunque sia, per quanto ovvio, giova ribadire che, date tali condizioni operative, non può essere attribuita alcuna responsabilità ai lavoratori in conseguenza di eventuali ritardi nelle lavorazioni.

Abbiamo inoltre denunciato che nella nostra Area continuano ad esserci filiali non adeguatamente coperte che rendono la vita difficile, per non dire impossibile, tanto ai colleghi quanto alla clientela. A causa delle insufficienze dell'organico e delle mancate assunzioni si protraggono anche oltre l'anno casi, purtroppo non isolati, di filiali "strutturalmente" a 2 portate avanti dall'abnegazione dei lavoratori e dagli sforzi dei colleghi della Gestione del Personale che spesso consentono addirittura il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Queste realtà non sono più tollerabili e rappresentano la cartina di tornasole di un territorio letteralmente assetato di occupazione non solo per ragioni sociali ma per esigenze operative non ulteriormente differibili.

Non ci è stata data alcuna informativa di aggiornamento sui dati dell'esodo.

Sempre con riferimento agli organici abbiamo chiesto conto dell'applicazione dell'Accordo 21/12/2017 e delle **assunzioni di 500 unità a "contratto misto" e 1000 full time**. Ciò anche alla luce della **previsione di prestare particolare "attenzione alla Rete, al sud Italia ed alle aree svantaggiate del Paese"**. La delegazione aziendale ha dichiarato che, nonostante siano passati più di 6 mesi, al momento non hanno indicazioni in merito. Ci auguriamo però che **in tempi brevi si proceda alle assunzioni in discorso** nei termini previsti al fine di alleviare la situazione di sofferenza della rete e delle strutture locali.

Da ultimo abbiamo rappresentato le **problematiche relative alla migrazione Banca Nuova e Banca Apulia** e di come a distanza di quasi tre mesi le filiali e i colleghi siano in sofferenza chiedendo un ulteriore periodo di affiancamento ma su questo c'è stata l'indisponibilità dell'azienda, non ultimo per l'imminente avvio delle ferie e l'azienda ha evidenziato che sono stati fatti degli spostamenti al fine di integrare il personale e che tutt'ora ci sono momenti formativi via video link o tramite i Capi Area che si recano nelle filiali a dare supporto.

Possiamo concludere riscontrando che continua la profonda dicotomia tra quanto l'Azienda dichiara nel codice etico e nelle occasioni ufficiali e quanto avviene quotidianamente nella rete.

Catanzaro, 5 luglio 2018

I CT di Area Sindacale **FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL, UILCA, UNISIN**