



## ANCORA NON CI SIAMO

Nei giorni scorsi le OO.SS. hanno incontrato la delegazione aziendale composta dal Direttore Regionale, dai responsabili delle risorse umane della D.R., dai direttori commerciali e da relazioni industriali.

Le organizzazioni sindacali, unitariamente, hanno esposto la loro articolata relazione ripercorrendo criticità già illustrate nei precedenti incontri e ponendo nuovi interrogativi.

L'azienda, dopo la presentazione della nuova responsabile del personale di D.R. e della nuova responsabile del personale della area Roma, si è concentrata sul buon andamento della regione e sull'analisi a livello locale di quel clima positivo che ultimamente ha contraddistinto anche a livello nazionale le relazioni con le parti sociali.

Il positivo CCNL appena sottoscritto, la risoluzione della questione fringe benefit e di altri accordi finalizzati a migliorare le condizioni personali delle lavoratrici e dei lavoratori, certamente hanno contribuito a restituire una dignità alla categoria dei bancari ma diversi aspetti di tipo organizzativo evidenziano nella nostra azienda il persistere a livello territoriale di problematiche non ancora risolte.

Abbiamo lamentato la scarsità dei colleghi abilitati al lavoro flessibile, in special modo nelle filiali oggetto di sperimentazione dove la semplice fruizione della giornata prevista come base minima viene considerata, troppo spesso, di ostacolo alle attività ordinarie. Abbiamo richiesto quindi che si creino le condizioni perché ci sia realmente la possibilità di assentarsi fisicamente, condizione altrimenti impossibile tenuto conto della cronica carenza di organici accentuata, negli ultimi periodi, sia dagli esodi volontari che dalle diverse dimissioni, specialmente tra i nuovi assunti e con il contratto misto. Carenza di personale utilizzata - contravvenendo lo spirito dell'accordo - come leva per non permettere il lavoro da casa anziché agevolarlo. Abbiamo quindi espresso la forte necessità che sia adeguato l'organico nelle strutture e sanata la sua organizzazione interna.

Stesso problema è stato riscontrato riguardo le previste giornate di formazione flessibile, un diritto troppo spesso disatteso o svolto malamente perché in realtà l'azienda non adotta le pratiche proattive affinché si possa svolgere senza la pressione psicologica dettata dalle pressioni commerciali. Le difficoltà sulla fruizione della formazione le abbiamo riscontrate anche riguardo l'applicazione dell'orario 4x9. I numeri ci dicono che il ricorso a tale possibilità è di molto inferiore alle abilitazioni richieste.

I dati dimostrano infatti la difficoltà di adattamento di questo orario alla realtà della vita sociale e relazionale della nostra città.

Abbiamo quindi chiesto conto dei trasferimenti in corso; di intercettare le domande di chi, dalla filiale digitale, preferirebbe lavorare in quella fisica avvicinandosi a casa e viceversa; di accogliere le richieste di diversi lavoratori della regione che, dopo anni in giro per l'Italia chiedono di tornare nella loro sede di origine.

Le OOSS, quindi, pur consapevoli che ci si sta velocemente indirizzando verso la drastica riduzione della filiale fisica in favore di quella Digitale, non possono allo stesso tempo però sottacere il serio problema, anche sociale, che la desertificazione bancaria nelle zone meno urbanizzate del paese, incluso il Lazio, porta con sé.

Riguardo il fondamentale tema di salute e sicurezza, abbiamo chiesto, anche alla luce del nuovo CCNL che prevede la possibilità di forme di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, una maggior condivisione delle strategie aziendali e pertanto abbiamo reiterato la richiesta di partecipazione dei RRLLSS alle riunioni di coordinamento dei cantieri nelle strutture della banca nonché la disattesa promessa della costituzione di una commissione sindacato ed azienda per la verifica dei lavori in corso di esecuzione.

Sui rischi alla salute del personale continuano le segnalazioni da parte dei RRLLSS e delle OOSS tuttavia, l'azienda, seppure sia a conoscenza delle molteplici problematiche relative a interferenze su cantieri (solo a titolo esemplificati citiamo gli ultimi casi di Via del Corso, Via Veneto, Piazza Eschilo e Colli Albani) che altre segnalazioni di malfunzionamento che stanno portando ad un aumento importante delle ispezioni delle ASL competenti. Abbiamo sollecitato quindi un cambio di rotta tangibile, al fine di salvaguardare il bene primario dei lavoratori: la sicurezza e la loro salute.

Abbiamo sottolineato l'enorme lavoro e sforzo fatto dai colleghi della Filiale Digitale e di quella Fisica nell'ambito dell'attività di trasferimento dei rapporti bancari a favore di IsyBank sul nostro territorio avvenuto tra reclami, forte disappunto, chiusure minacciate (e a volte realizzate) delle relazioni da parte di clienti indignati dal trattamento ricevuto da parte dell'Istituto. Le "nostre persone" in questo contesto hanno rappresentato in maniera esemplare la loro professionalità e difeso l'immagine dell'azienda, raggiungendo in gran parte i budget assegnati, ad ulteriore dimostrazione della competenza e responsabilità di chi lavora nelle Filiali in generale, nonostante minacce, pressioni verbali, intimidazioni e comportamenti aggressivi. Inoltre, abbiamo rappresentato all'azienda come anche durante l'estate non siano mancate diverse segnalazioni alla casella "io segnalo" riguardanti Direttori di Area e di Filiale.

Abbiamo anche interessato, nuovamente, la DR riguardo la presenza di portafogli non assegnati, del mancato sviluppo professionale conseguente alla non assegnazione di ruoli commerciali, sul forte aumento di contestazioni disciplinari, spesso riconducibili a carichi di lavoro esagerati che inducono i dipendenti a commettere errori e che, organizzando meglio il lavoro, si possono ridurre se non addirittura azzerare.

Purtroppo, come spesso accade in questi incontri le risposte aziendali sono state insufficienti o si sono limitate ad una elencazione di dati che non soddisfano le esigenze che le OOSS presentano a nome delle lavoratrici e dei lavoratori.

Chiediamo con forza che le problematiche poste vengano risolte e che il clima aziendale migliori con l'obiettivo che le persone siano messe nella condizione di poter svolgere serenamente i compiti assegnati.

Vigileremo affinché ciò accada, pronti a denunciare comportamenti non in linea con quanto previsto dalle norme contrattuali.

Roma, 02 febbraio 2024

**RSA Roma e Lazio Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**