



## TRIMESTRALE AREA ROMAGNA

Il 19 ottobre si è svolto in modalità a distanza l'incontro trimestrale dell'Area Romagna, come previsto dal protocollo Relazioni Industriali del 14 aprile 2021, che ha visto la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e della Delegazione Aziendale composta da: Anna Hensel, Candia Mosca ed Amedeo Di Vincenzo dell'ufficio Relazioni Industriali, Lorena Mantica responsabile del Personale per la DR ERM, Daniela Rolfini Ctpar Area Romagna, Massimiliano Simonelli Direttore commerciale Exclusive.

L'incontro si è aperto con l'intervento del Direttore commerciale Exclusive, che ha relazionato sui dati commerciali della D.R. che risultano in linea con gli obiettivi prefissati nelle tre aree Exclusive, Retail, ed Imprese.

La Responsabile del CTPAR Romagna ha poi illustrato i dati sugli organici, sulla mobilità territoriale, sul lavoro flessibile, sulla formazione, sulle ferie/permessi/banca ore, sui part-time e sugli straordinari, relativi alla nostra area.

Come OO.SS. ci siamo soffermati, tra gli altri, sui seguenti argomenti:

**Pressioni commerciali:** rifioriscono vecchi metodi, con richieste "fai da te" di report, con classifiche tra filiali e colleghi, con richieste di budget personalizzati; ricordiamo che metodologie di rilevazione e controllo, diverse da quelle istituzionalmente previste, non sono ammesse; invociamo, pertanto, un'ulteriore azione di sensibilizzazione tra le figure dei quadri intermedi sulla necessità di rispettare le regole.

Abbiamo evidenziato che in diverse occasioni alcuni responsabili hanno tenuto atteggiamenti arroganti e denigratori verso i colleghi che hanno conseguito risultati commerciali non in linea con le richieste di produzione arbitrariamente assegnate. Abbiamo inoltre evidenziato come alcuni avvicendamenti di ruolo sembrano dettati in maniera acritica dal mancato raggiungimento delle performance di risultato attese.

Invitiamo le colleghe e i colleghi ad informarci di ogni pressione indebita ricevuta, al fine di segnalare l'accaduto tramite la casella di posta elettronica [iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com).

**Part time:** nella nostra Area il personale con contratto di lavoro part-time è pari al 27,7%, abbiamo chiesto comunque attenzione nell'accoglimento delle domande ancora in essere in modo da venire incontro tempestivamente alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle colleghe e dei colleghi, soprattutto poi in considerazione della riorganizzazione in corso del nostro territorio che potrebbe offrire nuove opportunità di concessione.

**Formazione:** abbiamo segnalato come i colleghi non siano nelle condizioni di poterne fruire adeguatamente, soprattutto in Rete e la carente formazione per i colleghi che sono stati trasferiti nei distaccamenti FOL e nelle filiali Agribusiness. La formazione deve essere svolta in orario di lavoro e non durante i ritagli di tempo fra un cliente e l'altro.

Abbiamo richiesto che vengano programmati gli otto giorni previsti per la formazione flessibile, in vista dell'approssimarsi della scadenza dei corsi obbligatori IVASS e CONSOB, con la reale valorizzazione del momento formativo fruibile da casa, senza le interruzioni che inevitabilmente intervengono sul luogo di lavoro.



**Portafogli commerciali:** abbiamo evidenziato come i clienti portafogliati in capo ai direttori siano, in molti casi, in numero tale da non consentire loro di gestirli compiutamente, con inevitabili ricadute di operatività (gestionale e amministrativa) sui gestori, sia quelli con portafoglio già saturo che su quelli senza portafoglio che si trovano così a gestire clienti portafogliati ad altri. Abbiamo quindi sollecitato una redistribuzione più razionale delle attività, per un miglior presidio della clientela ed un giusto riconoscimento dei colleghi.

**Straordinari:** secondo quanto comunicato dall'Azienda gli straordinari rilevati nella nostra Area al 31/08/2021 sono pari a 174 ore totali. Abbiamo rappresentato la nostra preoccupazione circa il fatto che questo dato, lungi dal testimoniare una corretta ripartizione dei carichi lavorativi, dipenda purtroppo da un aumento significativo dei casi di mancato riconoscimento degli straordinari (RAO e PAO) dovuto all'abolizione delle timbrature. Ricordiamo, a questo proposito, che in assenza di specifica richiesta aziendale di prestazione di lavoro straordinario, il lavoratore sia tenuto dalla normativa vigente a uscire senza indugio dai locali aziendali al termine del proprio orario, per evitare pesanti sanzioni.

**Contratti Misti:** siamo stati portati a conoscenza che nel nostro territorio, sono state effettuate 3 assunzioni di giovani con contratto misto di lavoro assegnati all'area Exclusive.

**Organici:** La carenza di organico nelle filiali ricade pesantemente su colleghe e colleghi le cui condizioni di lavoro sono in netto e costante peggioramento: il vissuto di chi, ogni giorno, si trova a gestire le varie problematiche che si generano nelle filiali testimonia di ritmi frenetici ed esasperati: agende da riempire, riunioni continue, incontri con i clienti (al telefono fisso, al cellulare, via mail, tramite app, di persona, spesso in contemporanea), richieste commerciali e amministrative da svolgere simultaneamente, procedure farraginose e troppo spesso "auto-formazione", o "formazione sul campo", con lo spauracchio dell'NPS negativo. Il cliente dev'essere soddisfatto di un servizio che dev'essere ineccepibile, ma tutto sulle spalle dei colleghi.

Se è vero, come puntualmente specificato dall'azienda, che "Altimetro non è un'analisi di clima", di fronte ai tanti punteggi negativi delle filiali, a nostro parere non ci si può esimere dal considerare questo fenomeno un preoccupante segnale d'allarme circa l'esasperazione in cui si trovano i colleghi per questa situazione.

Da parte Aziendale, abbiamo notato una maggiore disponibilità all'ascolto e al dialogo, che ci auguriamo possa portare a cogliere i segnali di criticità che arrivano sempre più drammaticamente dai colleghi e a trovare risposte positive alla necessità di costruire un significativo miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro. A questo punto riteniamo infatti che sia finito il tempo delle segnalazioni e che ora sia lecito aspettarsi "**fatti concreti**" che vadano nella direzione di risolvere le molteplici problematiche da troppo tempo evidenziate.

**I coordinatori territoriali Area Romagna - Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA**