ISP: le assemblee in Abruzzo

Assemblee ISP in Abruzzo

Nella seconda metà di marzo si sono svolte anche in Abruzzo le Assemblee del Personale del Gruppo ISP. Sono state convocate unitariamente 9 Assemblee, tutte in presenza, che hanno visto la partecipazione di circa 500 lavoratrici e lavoratori con una percentuale media che ha sfiorato il 60% della platea potenziale.

Una partecipazione attenta ed attiva con tante colleghe e colleghi che hanno preso la parola facendo interventi, ponendo domande, avanzando proposte e rivendicazioni, ed anche talvolta chiedendo approfondimenti circa l'operato delle Organizzazioni Sindacali. E' stata un'importante e proficua occasione per riallacciare un dialogo più stretto e diretto tra lavoratori e sindacato che, a causa degli anni pandemici, si era giocoforza un po' diluito e che ora è intenzione di tutti recuperare e riprendere a pieno ritmo ed in tutte le forme attuabili, a partire dalle prossime assemblee per la presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL.

Molte le richieste di chiarimenti sull'operato dell'Azienda, in particolare negli ultimi mesi, sfociato nella revoca del mandato di rappresentanza all'ABI, che desta in tutti molta preoccupazione e grande incertezza: al riguardo da parte

nostra si è ribadita la **centralità del CCNL**, che peraltro è stata confermata anche da parte aziendale alle Segreterie nazionali ed agli organi di stampa.

Oltre alle più recenti vicende, culminate con il mancato accordo sulla nuova organizzazione del lavoro, ampiamente dibattuto e spiegato rimarcando la **necessaria assoluta preminenza della contrattazione collettiva**, sono stati toccati tanti temi che afferiscono alla sempre più complicata realtà lavorativa quotidiana, sia della Rete che delle strutture di Governance, seppure con problematiche e specificità diverse.

Nelle **Filiali** naturalmente il "tema dei temi" è quello del **clima aziendale** in tutte le sue componenti: pressioni commerciali ansiogene – carenza di organici – carichi di lavoro – (dis)organizzazione logistica e degli ambienti lavorativi – inadeguatezza di procedure lente e macchinose – spazi inadeguati e sempre meno puliti e manutenuti – scarsa o spesso nulla possibilità di usufruire dei vari strumenti di conciliazione tempi vita/lavoro – difficoltà nel poter fare una corretta formazione – richieste aziendali di "connessione lavorativa" sempre più invasive nei modi e nei tempi – elevata mobilità territoriale ad iniziativa aziendale e scarsissima in accoglimento richieste – il quasi nullo accoglimento delle richieste di mobilità professionale.

Tanti hanno ripetuto quanto ansiogene, stressanti e con pericolose ricadute sulla salute psico/fisica siano le continue sollecitazioni commerciali, con le ripetute e ossessive richieste di previsione e rendicontazione delle vendite e degli appuntamenti. Particolarmente antipatica risulta la pubblicazione, visibile a tutti, di confronti e classifiche – all'interno delle filiali e tra le filiali della stessa area – che creano disagio, amarezza e senso di inadeguatezza nei colleghi che, per tanti possibili motivi, si possono trovare nelle

ultime posizioni, con effetti tutt’altro che motivanti.

Nelle **strutture di Direzione** della nostra regione ci sono altresì problematiche diverse che contribuiscono a non costruire un clima sereno all’interno degli stessi uffici e, soprattutto, tra uffici e filiali con una preoccupante latente spaccatura tra strutture, che sfocia in **un progressivo annullamento dello spirito di appartenenza**. Prima tra tutte è la mancanza di percorsi e ruoli professionali per il personale di Governance: è necessario ed urgente avviare una proficua trattativa per la definizione di nuovi ruoli e percorsi professionali che non si limitino ad individuare le figure di coordinamento ma definiscano un **adeguato riconoscimento della professionalità specifica di tutti i colleghi**, ripensando anche il meccanismo del Titling che nella sua versione attuale risulta totalmente inadeguato. Emblematica in questo ambito è la situazione dei colleghi DSO del palazzo di L’Aquila che si occupano dei pignoramenti e sequestri per importi plurimilionari, con le relative responsabilità e rischi di contestazioni da parte delle Autorità Giudiziarie, e che sono quasi tutti inquadrati al minimo livello contrattuale (3A1L) essendo di derivazione dell’ex Polo ISGS. Altra criticità nella nostra regione è la **totale assenza di HUB aziendali** che potrebbero alleviare il pesante pendolarismo giornaliero di molte colleghe e colleghi.

Infine una nota positiva nel nostro territorio – e che speriamo rimanga tale e sia di trascinamento per altre strutture – è la Filiale Digitale di Chieti Colonnetta nella quale ci è stata rappresentata una situazione di buon clima ed equilibrio nella gestione dei turni e dell’organizzazione del lavoro.

In conclusione, gli interventi dei colleghi hanno rivelato un generale e crescente **malcontento**, giunto ormai a livelli di intollerabilità. Abbiamo raccolto tutte le indicazioni emerse e da più parti viene richiesto di riprendere la trattativa

alzando l’asticella rivendicativa. E se ciò non dovesse bastare ad ottenere risultati apprezzabili, di valutare anche l’inizio di una stagione vertenziale nei confronti dell’Azienda con tutte le possibili forme di mobilitazione.

Pescara, 6 Aprile 2023

Coordinatori Area Abruzzo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN