



Area Torino e Provincia – Intesa Sanpaolo

NON PARLARM... NON TI SENTO

Lunedì 11 novembre si è svolta la trimestrale di Area.

Come al solito l’Azienda ha illustrato l’andamento dei risultati dell’Area e - purtroppo anche questo come al solito - soprattutto con le dichiarazioni della Responsabile del Personale Cristina Bonzano, ha continuato a sottovalutare le pesanti pressioni che i colleghi ricevono quotidianamente.

Il tema delle pressioni commerciali è assolutamente centrale per i colleghi e come Sindacato abbiamo immediatamente contestato l’atteggiamento aziendale di incredibile minimizzazione, con il tentativo di ridurre ciò che è un fenomeno diffuso a pochi casi eccezionali.

In troppe realtà ci **vengono segnalati inviti, più o meno velati, a vendite abbinate di polizze assicurative ad altre tipologie di prodotti che sono vietate dalla legge.** Vale decisamente la pena di porre la dovuta attenzione a questo aspetto, prima che anche da noi si verifichino **fatti gravissimi come quelli che stanno coinvolgendo alcuni colleghi di Unicredit**, indagati dalla Guardia di Finanza proprio per le vendite abbinate, con la beffa che la banca avrà la possibilità di costituirsi come parte civile contro i suoi stessi dipendenti.

In troppe realtà **“i capi” stanno apponendo in UPPER valutazioni non pienamente in linea giustificandole con il non raggiungimento degli obiettivi commerciali.**

In troppe realtà **si viene minacciati di trasferimento o di altre punizioni per scarse vendite.**

In troppe realtà dobbiamo ancora **compilare file Excel che non sono previsti dagli accordi** e – come ha specificato anche il dott. Barrese – sono del tutto inutili. **Tutto questo la nostra Direzione Regionale dovrebbe ben saperlo... ma, dalle risposte ricevute, sembra invece che non solo non gli dia importanza ma anzi riconosca che l’uso di file Excel sia normale e necessario.**

La prevalenza del risultato viene a volte esplicitata in colloqui congiunti tra capi (Direttori d’Area o Direttori di filiale) e il rappresentante della funzione del Personale che, rimanendo in silenzio, lascia al collega **l’impressione che le vendite siano l’unico “driver” che conta.** Auspichiamo che il Personale si riappropri del suo ruolo fondamentale: gestire il personale in quanto persone! Con le proprie necessità, le proprie motivazioni, le proprie ambizioni. Perché solo dei colleghi davvero motivati e sereni potrebbero dare quei risultati “sfidanti” che ci vengono chiesti.

Abbiamo anche ricordato come avessimo già evidenziato tramite **IOSEGNALO** i casi più gravi.

Durante il proseguo dell’incontro, le Relazioni Industriali hanno illustrato l’evoluzione del Modello di Servizio e hanno esposto gli accordi che **dopo ripetute richieste da parte delle OOSS** sono stati ultimamente siglati e che in parte sanano alcune problematiche presenti sul territorio nazionale.

L'introduzione di questa nuova normativa dovrebbe consentire una drastica riduzione delle NRI e i nuovi orari delle filiali flexi in molte realtà permetteranno una turnazione più agevole.

Nella nostra Area la maggioranza delle filiali vedrà una riduzione dell'orario di apertura anche se l'anticipo dalle 8:30 alle 8:05 potrebbe creare delle problematiche individuali: a questo proposito abbiamo chiesto una forte attenzione nella gestione dei turni che permettano un'adeguata conciliazione tempi di vita e di lavoro. **Purtroppo, non ci è sembrato di cogliere da parte della funzione Personale della Direzione Regionale l'importanza di tale richiesta, così come non registriamo aperture sui part time che troppo spesso vengono rinnovati per 3 (tre!) mesi.** Abbiamo anche invitato l'azienda a evitare di riproporre lo stucchevole ritornello sulla percentuale di part time presenti nella nostra Area. Il numero di colleghi che beneficiano della riduzione di orario è più o meno stabile, ma il numero di ore non lavorate in capo a ciascun collega è in forte diminuzione, fino a quasi azzerarsi del tutto. E come se non bastasse, le nuove articolazioni di orario vengono definite unilateralmente dall'azienda, ma i colleghi sono costretti a firmare lettere in cui sarebbero loro a richiedere l'estensione dell'orario lavorativo. Anche in questo caso varrebbe la pena di fare alcune riflessioni su come le banche raggiungono i loro budget: non solo quelli di vendita delle polizze, ma anche di riduzione del part time.

Richiediamo con forza un atteggiamento di ascolto e di presa in carico di tutte le problematiche che abbiamo portato: minimizzarle e non affrontarle porterà solo a renderle sempre più gravi e forti!

Infine una nota sullo **Smart Working al Grattacielo**. A fronte di un Accordo di Gruppo che prevede la possibilità di 8 giorni al mese di lavoro flessibile, nella maggior parte degli uffici vige la prassi di non concedere più di un giorno alla settimana di Smart Working. Si tratta di un atteggiamento veramente miope rispetto agli obiettivi aziendali (tutti gli studi e le statistiche dimostrano un incremento della produttività dei lavoratori in Smart Working) e che lascia trasparire atteggiamenti manageriali vecchi e basati sulla sfiducia per il proprio gruppo di lavoro. Chiediamo che l'azienda intervenga rapidamente per rivedere questo stato di cose.

Torino, 20 novembre 2019

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Area Torino e Provincia Intesa Sanpaolo