



Tanto tuonò che piovve

Non c'è più tempo !!! La UILCA ritiene non sia più possibile attendere le soluzioni inerenti le numerose e gravi problematiche che affliggono le Lavoratrici, i Lavoratori ed i luoghi di lavoro, evidenziate ormai da tempo in tutte le sedi istituzionali; problematiche ulteriormente acuitesi in questo delicato contesto di emergenza sanitaria.

I numeri ed i successi consentono alla nostra Banca di essere protagonista nello scenario bancario, e di questo ne siamo contenti e fieri, ma non si può sottacere a ciò che si vive oggi nei territori campani e nei luoghi di lavoro, in particolare nella rete, a tutte le attività quotidiane a cui sono chiamati ad adempiere le Lavoratrici ed i Lavoratori di questa Azienda, ai ritmi frenetici, alla tensione, all'ansia con cui viene affrontato il nutrito programma giornaliero a cui si aggiunge il dover sopperire alla cronica e diffusa carenza di organico mentre pressioni commerciali esasperanti vengono calate sui lavoratori, in un contesto già di disagio di vita e psicologico in cui si vive per il doversi difendere dal rischio di contagio da Covid-19.

Per non parlare, poi, della sempre più diffusa presenza di casi positivi tra i colleghi ed in assenza di idonee misure a favore della genitorialità che possano rendere tranquille le Lavoratrici ed i Lavoratori che hanno i figli in didattica a distanza per sospensione della didattica in presenza, (**vedasi ultima Ordinanza Regione Campania n. 6 del 27 febbraio 2021**), lasciati in autogestione, e senza che nessuno tra governo e aziende avessero previsto idonee soluzioni al riguardo, ed in particolare per la Campania che sta registrando un aumento significativo della diffusione del contagio a causa delle varianti del virus. Ed è proprio rispetto alla quarantena scolastica disposta in modalità DAD e, soprattutto, a tale ultima Ordinanza Regionale, che trova applicazione dal 1° marzo, che chiediamo con determinazione all'Azienda di adottare immediate misure straordinarie, certe e realmente attuabili, a copertura della genitorialità con figli interessati dalla didattica a distanza per la durata di vigenza del menzionato provvedimento regionale, ed eventuali proroghe, ovvero in ottemperanza al nuovo DPCM per collocazione della Regione Campania in zona rossa; circostanza, quest'ultima, possibile già dalla prossima settimana come prospettato dall'unità di crisi regionale e dopo l'analisi dei dati da parte del CTS.

Questa, è la triste e sommaria sintesi di ciò che stanno vivendo i nostri colleghi nelle varie Filiali e Sedi e non ci si sta rendendo conto che lo stesso metodo commerciale sta diventando di per sé un meccanismo di pressione commerciale a cui vengono affiancate inaccettabili ed improprie reportistiche che non fanno altro che mettere in continua competizione le Filiali ed i dipendenti mortificando quotidianamente il lavoro di qualcuno, a turno, oggi alle stelle, domani alle stalle. Reportistiche e richieste quotidiane, verbali e scritte, di "successi" che, ad esclusione di quelle ufficiali della Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione nella intranet aziendale sul portale dedicato "PIU", vanno immediatamente sospese e ritirate. Una corsa sfrenata al collocamento e vendita di un prodotto, come se non esistesse più nulla nel nostro lavoro.

Ci corre l'obbligo di ricordare che siamo bancari, che siamo etici, che siamo professionali, che non abbiamo tempi morti durante l'orario di lavoro e che abbiamo anche una vita oltre al lavoro e che a tutto c'è un limite, e che quello orario, coincide con il diritto alla disconnessione.

E' giunta l'ora di fermarsi... ed è per questo motivo che abbiamo chiesto all'Azienda, e rinnoviamo la richiesta, di mantenere gli impegni assunti nelle precedenti riunioni istituzionali, anche dal Direttore Regionale, affinché venga trasmesso un messaggio chiaro e determinante ai Direttori di Area, in primis, e comunque a tutti gli attori coinvolti nel processo commerciale che interpretano in modo distorto i messaggi commerciali che arrivano dall'alto per invitarli, ad onorare la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre a rispettare gli orari di lavoro per le riunioni, a porre un freno a tutto questo che risulta inaccettabile, soprattutto nel disagio sociale della pandemia, che ormai non può e non deve essere più ignorato.

Tutto ciò, in concorrenza e al pari della cronica scopertura di organico che impatta sulle performance delle Filiali, dei colleghi a livello individuale e delle loro aspettative di salario variabile, oltre ai continui rischi operativi a cui sono quotidianamente esposti e di fronte ai quali ci si ritrova sempre soli, con la speranza di un atteggiamento aziendale conservativo, anche se si è contribuito significativamente ai risultati commerciali e agli utili della Banca e dove spesso una sanzione mette sullo stesso piano, chi ha contribuito ed in buona fede, da altre situazioni.

Considerato il particolare contesto storico, evidenziamo all'Azienda l'opportunità di mandare le comunicazioni della Direzione Regionale direttamente a tutti i lavoratori, e non solo tramite le Direzioni di Filiale, affinché le Lavoratrici ed i Lavoratori siano sempre puntualmente informati di messaggi importanti e che, di fronte a qualunque necessità gestionale, vengano date certezze attraverso comunicazioni in forma scritta.

Le Lavoratrici ed i Lavoratori di questa Azienda hanno bisogno di serenità lavorativa e di condizioni di lavoro dignitose, in vista anche del processo di integrazione con UBI. Pertanto, anche in tema di salute e sicurezza, reiteriamo le seguenti richieste :

- incremento degli steward a disposizione della Direzione Regionale poiché presenti saltuariamente solo in alcune filiali;
- fornitura di termoscanner a piantana per l'autorilevazione della temperatura per evitare di esporre i colleghi ad un maggiore rischio contagio nonché al rischio di incolumità personale legata a diverbi verbali o aggressioni fisiche da parte di clientela alterata;
- installazione di plexiglass per tutte le postazioni, e non solo per quelle di cassa e di accoglienza, fornendo i plexiglass dotati di fessura per il passaggio dei documenti;
- interventi per una pulizia e sanificazione quotidiana dei locali di lavoro che spesso risulta superficiale e non rispondente ad adeguate misure di prevenzione;
- diversa e più adeguata gestione dei casi di positività tra le funzioni di Tutela Aziendale, Medicina del Lavoro e Risorse Umane per l'individuazione dei contatti stretti attraverso una videolink aziendale riservata ai dipendenti di tutte le filiali coinvolte;
- il mantenimento di un'attenzione particolare ai lavoratori fragili;
- un intervento finalizzato ad ottenere sollecite risposte dai medici competenti ai fini delle valutazioni delle astensioni cautelative dal lavoro per motivi di salute nonché per il rilascio della nulla osta al rientro;
- di limitare al minimo indispensabile ed in coerenza con il protocollo ABI, gli spostamenti all'interno delle sedi aziendali, quelli dei Direttori di Area, degli Specialisti di prodotto, dei Direttori Esclusive, di altre funzioni aziendali e delle sostituzioni temporanee, in particolare quando una filiale è interessata da situazioni Covid-19;
- di favorire le richieste di trasferimento in avvicinamento ed evitare situazioni di disagio in allontanamento "non condivise";
- di evitare di lasciare filiali aperte con una sola persona ricordando che solo l'immediatezza di un'emergenza può determinare che resti una persona sola in filiale, ma che se l'assenza di colleghi risulti già nota il giorno prima o la stessa mattina, a primissima mattina, allora non è più configurabile come emergenza e va trovata un'immediata soluzione;
- di riconoscere, salvo quanto previsto dalla normativa in materia, pari opportunità rispetto alla fruizione dello smart working, tra strutture di centrale e rete e rispetto all'accesso ai turni in filiale che vede solo alcune filiali interessate da limitazione della presenza fisica rispetto ad altre; e ciò in coerenza di quanto discusso anche in sede trattante e dell'attuale rischio contagio.

Ed infine, l'annosa tematica riguardante le ferie per le quali è ben chiaro il messaggio dell'Azienda sulla necessità di smaltimento delle stesse (anche per l'incidenza sul bilancio) nonché l'obbligo dei dipendenti di doverle fruire, ma lo spirito della giurisprudenza è altrettanto chiaro : non si può prescindere da un adeguato preavviso al dipendente e le ferie devono essere godute quando si è in condizione di poterlo fare e su indicazione del lavoratore, salvo esigenze di servizio.

E non ci sembra neanche opportuno che l'Azienda pretenda email di pianificazione e smaltimento ferie entro i primi giorni di marzo quando è prevista, nel medesimo periodo, la predisposizione annuale dei turni di ferie per il loro intero ammontare. Chiediamo, quindi, di evitare che una procedura addebiti ferie quando le stesse non sono state di fatto fruite, soprattutto nei casi di astensione dal lavoro per motivi di salute laddove elementi oggettivi contrastano con la relativa fruizione, dove spesso si hanno limitazioni alla libertà personale, alla mobilità territoriale (da DPCM o Ordinanze Comunali o Regionali), alle normali relazioni sociali o, addirittura, se si è in isolamento o quarantena e si sta rischiando, per contatti stretti e diretti, di doversi anche sottoporre a test medici.

Non possiamo sottacere e non dare voce, anche in questo territorio, alla delusione che i colleghi manifestano per aver verificato come, di fronte a questa pandemia, siano state fornite risposte inadeguate e tardive su alcuni temi evidenziati nei confronti delle colleghe e dei colleghi che costituiscono il vero patrimonio aziendale, da tutelare e valorizzare, e che hanno consentito al nostro Istituto di rivestire un ruolo fondamentale al servizio del Paese nonché di raggiungere utili e traguardi sfidanti.

Il Sindacato si riserva di denunciare prontamente ogni specifico comportamento distorto che dovesse emergere e, a tal fine, si rivolge alle Lavoratrici ed ai Lavoratori, affinché segnalino tempestivamente qualunque atteggiamento non conforme e qualunque fenomeno di pressione commerciale ricordando che, per qualsiasi necessità e inoltre delle segnalazioni, anche in forma anonima, è attiva la casella mail iosegnalo@intesanpaolo.com e che la segnalazione può essere fatta anche per il tramite del Sindacato, per dare voce a chi ritiene di non farlo in prima persona.

Per le priorità sopra evidenziate, attendiamo concrete e celeri risposte dall'Azienda e dalla Direzione Regionale poiché riteniamo siano problematiche di rilievo rappresentate ormai da tempo e, a tutt'oggi, rimaste inevase.

Campania, 05/03/2021

I COORDINATORI TERRITORIALI RR.SS.AA. UILCA INTESA SANPAOLO AREA CAMPANIA