



### **Aggiornamento Ivass ...**

Siamo stati sollecitati da tantissimi colleghe e colleghi furiosi e stressati da modalità di fruizione della formazione ridicole e assolutamente prive di ogni logica e di una qualsiasi utilità, se non quella dell'azienda di aver adempiuto ad obblighi di legge.

Vogliamo segnalare, anche se siamo certi che questi dati sono già ben conosciuti dalla competente gestione del personale, che la formazione da casa è poco utilizzata nella nostra provincia ed alcuni responsabili tendono a disincentivare l'uso di questo strumento.

Invitiamo i colleghi a non effettuare la formazione al di fuori dell'orario di lavoro, utilizzando il portatile aziendale da casa e rammentiamo, a tutti responsabili compresi, che la formazione è un diritto dei lavoratori e un obbligo per l'azienda e che la stessa deve essere svolta durante l'orario di lavoro.

### **Politiche del lavoro...**

Abbiamo denunciato in più occasioni come la funzione disciplinare in questa azienda, lungi dall'essere praticata con raziocinio ed equilibrio, sia in realtà travolta da inconfessabili finalità oblique, come quella di realizzare un risparmio improprio sull'erogazione del LECOIP a tutto discapito di chi, col proprio lavoro, ha consentito la realizzazione piena degli obiettivi del Piano d'impresa. Ci spiace dirlo ma in questo ambito l'azienda manifesta una conoscenza delle procedure legali quanto meno grossolana e scivola spesso in atteggiamenti di mero bullismo, contando sul fatto che tali vicende rimangano "riservate". Proprio per questo vogliamo sollecitare i colleghi a segnalarci subito episodi di questo genere e a rispedire al mittente qualsiasi invito a mantenere una ambigua "riservatezza" su tali questioni. Tali inviti, da qualsiasi parte provengano, sono sempre interessati e finiscono per ritorcersi inevitabilmente contro i colleghi stessi. Abbiamo constatato, anche col supporto di nostri legali, come una significativa quota di questi provvedimenti sia palesemente arbitraria e infondata e quindi modificabile o addirittura eliminabile se impugnata per tempo. Le scriventi OOSS si impegnano a proseguire ai massimi livelli l'azione di contrasto contro una struttura, quella denominata Politiche del Lavoro, che si muove da tempo come una zona franca, estranea e totalmente avulsa rispetto a quell'insieme di valori e buone pratiche che costituiscono un elemento centrale dell'identità di Intesa Sanpaolo oltre che una delle ragioni non secondarie del suo successo.

### **Pressioni Commerciali...**

Risulta del tutto evidente come l'insieme delle problematiche suindicate e di altre che abbattano il tasso di vivibilità nelle nostre filiali, trovino il loro comune denominatore in quel fenomeno, tanto odioso quanto sterile nei suoi effetti concreti, che per consuetudine viene definito "Pressioni commerciali" e contro il quale a poco serve qualche pur apprezzabile dichiarazione di principio.

Quella espressione si è conquistata, nostro malgrado, una sua centralità nel mondo del Credito, insediandosi stabilmente nel nostro vocabolario aziendale al punto che, di recente, la vediamo utilizzata senza false remore anche da chi (per ruolo, non certo per colpa) risulta comunque tra gli indiziati principali dell'esistenza del fenomeno. D'altronde pare sia ormai comunemente accettato anche dall'Azienda che, udite udite, in Intesa Sanpaolo esistono anche le pressioni commerciali.



Noi qui, senza certo voler intraprendere un dibattito filologico, che pur sarebbe interessante in altre sedi, vogliamo segnalare la complessiva insufficienza di quell'espressione rispetto al fenomeno che si intende descrivere.

Lo abbiamo scritto in precedenti comunicati "Le pressioni commerciali esistono, ma magari esistessero solo quelle!" Ciò che esiste e che preoccupa è un fenomeno ben più ampio: è la monocultura commerciale che è prevalsa in Intesa Sanpaolo, è il prevalere assoluto del momento commerciale su qualsiasi altro aspetto, è l'evidente venire meno di ogni equilibrata articolazione tra esigenze diverse (formazione, correttezza amministrativa, istanze etiche e ambientali) tutte sacrificate sull'altare del Dio Budget. È ancora, il generale scadimento qualitativo del nostro management, selezionato non più, come un tempo, sulla base della cultura complessiva ma scelto in ossequio a valutazioni che fanno tanto di **BLACK FRIDAY !!!**

### **Considerazione finali...**

Anche sulla scorta di quanto sopra detto, siamo addivenuti "empiricamente" ad una conclusione della quale, credeteci, avremmo fatto volentieri a meno: l'azione sindacale va resa sinergica con quella legale-giudiziale. Per chi, come chi scrive, è figlio della cultura del "primato" del momento negoziale e dell'azione squisitamente sindacale, questa conclusione ha il sapore amaro della necessità, ma per negoziare e per rispettare gli accordi, bisogna essere almeno in due. **Quel che è certo è che non lasceremo mai i colleghi privi della più efficace tutela ed in balia del sopruso e dell'arroganza.**

Siracusa, 28/11/2017

**R.S.A. FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL  
Intesa Sanpaolo di Siracusa ed Augusta**