



Care/i Colleghe/i,

riportiamo la segnalazione inviata a Capogruppo finalizzata a richiedere l'applicazione fattiva degli accordi sottoscritti nel Gruppo il 7 ottobre 2015.

Questa seconda importante segnalazione, che segue quella effettuata il 20 maggio del 2016 in Carisbo non è che una delle iniziative, in questo caso indirizzate alla filiera personal, che stiamo valutando di attivare a tutela dei lavoratori e dei clienti di tutta la nostra Banca.

La Fiducia e il Rispetto dei lavoratori e dei clienti sono le fondamenta su cui si costruisce un modello di banca e di sviluppo compatibile e sostenibile che le scriventi Organizzazioni Sindacali intendono promuovere e perseguire con ogni strumento a loro disposizione.

iosegnalo@intesasanpaolo.com

Le scriventi Organizzazioni sindacali, in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori di Carisbo, Cariromagna e Intesa Sanpaolo della Direzione ERMAM, dopo mesi di confronto sulla necessità di adottare un adeguato stile di direzione in linea con i valori del Gruppo e rispettoso degli accordi sindacali sottoscritti, denunciano un clima lavorativo insostenibile e dannoso per la dignità e la salute dei lavoratori e l'immagine del nostro Gruppo.

Infatti, da tempo, in questa Direzione, stiamo chiedendo all'Azienda interventi tangibili, in applicazione degli accordi sottoscritti e del codice Etico di Gruppo a tutela di lavoratori e dei consumatori, per la diffusione delle corrette pratiche di relazione indicate negli accordi che di seguito richiamiamo:

“...le relazioni in Azienda devono essere basate sulla fiducia reciproca e sul rispetto della personalità e dignità, anche professionale.....favorire forme di comportamento coerenti con i principi sopra esposti al fine di migliorare il clima aziendale, lo spirito di squadra, i rapporti di collaborazione e cooperazione fra colleghi...l'impegno sotto il profilo quantitativo e qualitativo...si deve coniugare con la diffusione di corretti comportamenti nello svolgimento di tutte le attività svolte dal Personale.”

Nel 2015 la Filiera Personal della nostra Direzione, sotto la guida di Anna Roscio, è risultata prima nel Gruppo. Va anche evidenziato l'ottimo risultato complessivo delle Direzione Regionale ERMAM, posizionatasi seconda complessivamente sulla media dei tre Territori. I risultati sono stati raggiunti grazie allo sforzo di TUTTI i colleghi Retail, Personal e Imprese.

Gli stessi colleghi che hanno consentito degli ottimi risultati oggi sembrano essere diventati “inadeguati” a svolgere i loro compiti, e incapaci di “dare un senso” alla loro presenza.

L'assenza di strategia commerciale da parte dell'attuale management emerge nell'utilizzo di mail umilianti, che a catena vengono riversate su tutti i ruoli, utilizzate come unico metodo motivazionale a cui si aggiungono, in determinate aree commerciali, trasferimenti punitivi dei colleghi non allineati, verifiche quotidiane sul numero dei gestori presenti in filiale per monitorare i “pezzi” prodotti, riunioni di lavoro dalle ferie a cui i colleghi, pressati, sono obbligati a partecipare per evitare che le “velate” minacce “di non trovare più la sedia” al loro rientro trovino applicazione.

Regna la maleducazione e la mancanza di rispetto nei confronti della dignità della persona.

I continui Focus Commerciali imposti dal Management:

“... priorità numero 1 !!!” per cui **“TUTTO IL RESTO VIENE DOPO!!!”**,

la sindrome della classifica e della bella figura, rispetto alle altre Direzioni Regionali del Gruppo, che ha infettato la Direzione Regionale Emilia Romagna-Marche-Abruzzo e Molise - una vera e propria psicosi

collettiva della prima linea manageriale - e le esaltazioni conseguenti, non mettono i colleghi nelle condizioni di coniugare la QUANTITÀ richiesta con la necessaria QUALITÀ nell'operatività e nei controlli amministrativi da porre in atto, nell'interesse della Banca e del consumatore, impendendo di fatto ai colleghi, visto che la priorità assoluta è quella commerciale a prescindere, di *“comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, nell'interesse dei clienti ...”* ovvero *“operare in modo che i clienti siano sempre adeguatamente informati”*.

E' evidente, nei comportamenti del Management della nostra Direzione la totale assenza di volontà a favorire la diffusione delle corrette pratiche indicate nell'accordo e nel codice etico, mandando in fumo, almeno in questa Direzione Regionale, tutti gli ingenti sforzi economici e organizzativi che il Gruppo mette in campo per formare e crescere capi attenti al rigore dei risultati ma anche alla relazione ed alla comunicazione adottata con i propri collaboratori.

Come esempio portiamo le e-mail, ma nelle lync si va anche molto oltre, del Capo mercato della filiera personal, fortemente voluto dal Direttore Generale Luca Severini, in sostituzione di Anna Roscio, che riportiamo di seguito:

“Da: FIORINI LUCA
Inviato: Martedì 16 agosto 2016 ore 14.37
Oggetto: Impegni Personal 8-31 Agosto 2016

Cari Colleghi siete in tanti in Filiale ed anche per questo non potete esprimere numeri così indecorosi. Non ci sono scuse o alibi che tengano. La vostra produzione giornaliera è imbarazzante e assolutamente non accettabile. Oltre tutto non è nemmeno di qualità.

Da: FIORINI LUCA
Inviato: Martedì 23 agosto 2016 ore 9.38
Oggetto: Collocamenti

Ho appena visto i collocamenti di venerdì. Cari colleghi, speriamo che le ferie siano finite, per tutti. Spero che i numeri che vedremo domani e relativi alla giornata di ieri inizino ad essere decenti, perché anche quelli che vedrete a breve sono scandalosi. Meglio tenere chiuse le filiali se queste esprimono tali risultati. E mi dà molto fastidio l'alibi che i clienti non ci sono. Quelli sufficienti a motivare l'apertura di una filiale la mattina devono essere trovati. E' chiaro che ci vuole la volontà di farlo. Grazie al cielo alcuni nostri punti operativi stanno sostenendo molti altri. E' questo non è giusto. Spero che riusciate ovunque siete a comunicare con le vostre squadre, soprattutto con quelle non hanno ancora chiaro che un obiettivo e un impegno deve, devono, essere rispettati, senza se e senza ma. Auspico che da questa settimana ci sia una svolta che dia senso alla nostra presenza. E quando vedete ed approvate i piani ferie ai colleghi pensateci meglio e con più attenzione. Non aggiungo altro perché non voglio esagerare, sono troppo deluso dai risultati commerciali fino ad oggi visti.

Gianluca Fiorini”

Anche Noi, per citare le parole che il 12 agosto 2016 Gianluca Fiorini ha usato riferendosi ai risultati dei colleghi, riteniamo che il suo comportamento sia:

***“Insostenibile.
Siamo certi di essere stati chiari”***

Bologna, 31 agosto 2016

**Coordinatori Direzione Emilia Romagna Marche Abruzzo e Molise
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca/Uil - Unisin**