



COORDINAMENTO DELLE RR.SS.AA. AREA PUGLIA INTESA SANPAOLO

STIAMO FORSE DIVENTANDO LA AMAZON DEL SETTORE BANCARIO?

L'interrogativo è imposto dall'osservazione della realtà delle filiali in contrapposizione agli ambiziosi piani industriali e alle altisonanti relazioni sui risultati conseguiti.

Mai, come nell'anno della pandemia, abbiamo assistito ad una **assurda dicotomia fra le mire espansionistiche del management, culminate in quella che è stata definita "l'OPS del secolo" e l'inaccettabile risparmio dei costi ottenuto sulla pelle dei lavoratori.**

Apprezziamo l'onestà intellettuale della dichiarazione del CEO sui risultati 2020, nella quale spicca un silenzio assordante: neanche una parola su quanto è stato fatto per il benessere dei dipendenti ...e a ragion veduta, perché, in effetti, nulla o poco è stato fatto! Lungo l'elenco di traguardi raggiunti nel 2020, da un utile "resiliente" di oltre tre miliardi ai 120 milioni di donazioni, dai migliori risultati di sempre nel settore assicurativo, ai 35 miliardi di prestiti garantiti; inesistente, o quasi, l'attenzione rivolta al capitale umano.

Per non peccare di ridondanza, eviteremo di ripercorrere questo anno di pandemia e le innumerevoli mancanze più volte denunciate, i tanti appelli, tuttora inascoltati, sui plexiglass, sugli stewards, sull'igiene nelle filiali, sull'adeguato presidio dei dispenser e degli altri dispositivi di sicurezza nonché sulle sanificazioni spesso non effettuate o effettuate approssimativamente. Per non parlare della **negazione allo smart working, che ecceda la giornata a settimana, ai lavoratori della rete con figli in età scolare**, che sembra ignorare del tutto le difficoltà derivanti dalla chiusura totale delle scuole che ha riguardato numerosi territori e che dura ormai da mesi.

La cosa che più turba però è che l'atteggiamento aziendale di indifferenza verso la situazione globale e di spregio della salute fisica e mentale dei colleghi, se possibile, continua a peggiorare.

Alla data in cui si scrive la pandemia è tutt'altro che alle spalle, il rischio contagio, dovuto adesso alle varianti, è molto elevato e non possiamo dimenticare i decessi causa Covid 19 che hanno riguardato anche i nostri colleghi.

Eppure si continuano a pretendere i sei appuntamenti al giorno a gestore; appuntamenti che, si badi, durano ben più dei quindici minuti necessari per contagiarsi perché, se devi far nascere in un cliente mai incontrato prima un bisogno di tutela o di risparmio che lui non aveva mai avuto, occorrono ben più di quindici minuti! E, tanto meno, puoi farlo a distanza! **La tutela della salute passa così prepotentemente in secondo piano rispetto al business.** Nel ribadire che il bene primario della salute non può essere sacrificato sull'altare del raggiungimento degli obiettivi a tutti i costi, ricordiamo che **non vige alcun obbligo contrattuale a garantire un numero minimo di appuntamenti e nemmeno l'obbligo di risultato.**

E in questa cornice di filiali ridotte allo stremo, con organici falciati e la continua esposizione a rischi e tensioni con la clientela, la **competizione fra i lavoratori** viene costantemente e normalmente incentivata attraverso continui monitoraggi, briefing” motivazionali” e riunioni di allineamento commerciale convocate “ad horas”.

Al di là della situazione emergenziale determinata dalla pandemia, è indiscutibile che il modello commerciale applicato determina inevitabilmente “**pressioni a cascata**” ove davvero nessuno all’interno della filiera commerciale rimane indenne, **determinando il singolare fenomeno di ritrovarsi in alcuni ruoli nella difficile condizione di essere allo stesso tempo vittima e carnefice**. E’ comprovato come tali dinamiche possano comportare gravi stati di sofferenza della persona.

Fenomeni di **stress lavoro correlato** si manifestano tra i lavoratori quando le richieste avanzate nei loro confronti superano la capacità di farvi fronte, con conseguenze dannose per la salute e per l’equilibrio psichico, che si riflettono anche sulla vita relazionale di chi ne viene colpito, tant’è che l’INAIL riconosce le patologie da stress lavoro correlato come malattie professionali.

Uno stress intenso e prolungato nel tempo può causare nei lavoratori disturbi psicosomatici, fisici, psichici e comportamentali, anche gravi, con effetti più o meno stabili. I colleghi segnalano, purtroppo, il sempre più frequente ricorso all’aiuto di psicofarmaci.

Paradossalmente, tutto ciò accade in una banca che **mortifica e appiattisce verso il basso i percorsi di “carriera” dei propri dipendenti**, e continua a negare la possibilità di contrattualizzare un adeguato livello economico che remunererà la professionalità necessaria allo svolgimento della mansione assegnata.

La massiccia adesione all’esodo ha dimostrato in modo inequivocabile la voglia di “fuggire” da un lavoro divenuto di giorno in giorno sempre più affliggente, **e ciò vale più di una qualsiasi indagine di clima**.

Leggendo in questi giorni le classifiche che piazzano **Amazon** come società numero uno al mondo, ci spaventano alcune analogie con il suo modello di governance. E’ noto come la società di Jeff Bezos, con una capitalizzazione pari al PIL italiano, raggiunga i suoi risultati attraverso spietati algoritmi che decidono chi cresce e chi no e attraverso **fortissime spinte alla produttività, del tutto inconciliabili con i protocolli di sicurezza** e con l’immagine di sé preoccupata del benessere dei propri dipendenti che l’azienda, fra le altre cose, vende.

Ebbene, Intesa Sanpaolo non diventi la Amazon del settore bancario!

Bari, 28 febbraio 2021

FABI INTESA SANPAOLO
COORDINAMENTO DELLE RR.SS.AA. AREA PUGLIA