



GRUPPO INTESA SANPAOLO

Coordinamento Piemonte Nord e Valle d'Aosta

## MA QUALI "BENESSERE" E "QUALITA' DELLA VITA"!

"Benessere" e "qualità della vita lavorativa" sono parole ricorrenti nei progetti aziendali rivolti ai dipendenti. Progetti apprezzabili che tuttavia non centrano gli obiettivi, soprattutto in Banca dei territori e nella Rete Filiali.

Come in tutta Italia, anche nelle Unità Operative delle nostre provincie le condizioni di lavoro sono insostenibili. E lo sono ancora di più in questo grave momento di pandemia. Ci si aspetterebbe dall'Azienda e da chi per ruolo la rappresenta, una gestione delle risorse umane di "buon senso" e un'attenzione maggiore alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori, a tutela della loro salute. La realtà è molto diversa.

**Pressioni Commerciali:** l'imperativo categorico è il Budget!

Anche in piena Terza Ondata, senza riguardo ai rischi per chi lavora e per i clienti stessi.

Nelle ridondanti video-riunioni, ai Gestori viene richiesto, neppure tanto velatamente, di non limitarsi all'Offerta a distanza e di continuare a fissare appuntamento con i clienti. Non essendo prevista per alcuni prodotti la possibilità di sottoscrizione da remoto, "per aiutare i clienti" per qualcuno sarebbe opportuno farli venire in filiale.

A chi dimostra di aver dimenticato tutto quello che abbiamo vissuto nell'ultimo anno, è utile ricordare che in Zona Rossa è la legge che, al fine di tutelare la salute dei cittadini, vieta gli spostamenti se non per "comprovate esigenze lavorative, di salute e necessità". Non ci sembra che la sottoscrizione di una polizza o di una obbligazione rientri in questa casistica.

A tutti i colleghi consigliamo vivamente di non sollecitare i clienti a recarsi in filiale: si potrebbe essere considerati responsabili in caso di accertata violazione delle norme da parte delle autorità competenti, così come si potrebbe incorrere in reclami da parte dei familiari dei clienti, soprattutto quando questi sono anziani.

Lo abbiamo già visto nel recente passato: non vale assolutamente la pena correre certi rischi.

**Conciliazione e Smart working:** siamo davvero stupiti dal numero di segnalazioni di difficoltà anche nella richiesta di Smart working. Le scuole sono chiuse e, se vogliamo impedire il diffondersi del contagio, è inopportuno obbligare i lavoratori ad affidare i figli ai nonni o a una baby sitter, tra l'altro ormai introvabili.

Nonostante dovrebbe essere ovvio che i figli non possano essere abbandonati a casa da soli, in molti casi, nell'autorizzazione al Lavoro Flessibile, non si riscontra quell'attenzione gestionale garantita dalle Relazioni Industriali e il tenore delle risposte in genere è questo: "...si concede "tassativamente" solo 1 giorno a settimana perché così prevede la normativa aziendale e l'Accordo di giugno".

Ci preme ricordare che l'Accordo prevede il "diritto alla fruizione **di almeno 1 giorno**", un diritto rafforzato dal Decreto Legge n.30 del 13 marzo scorso.

L'apertura della Filiale deve essere garantita, lo sappiamo tutti. Ma basterebbe l'impegno e il buon senso, da parte di tutti, per trovare soluzioni.

Lo Smart working non può essere rifiutato perché se si è assenti "non si possono ricevere i clienti in Filiale".

**Lo Smart working è lavoro a tutti gli effetti.** A quei responsabili che passano parte della loro giornata a controllare se i colleghi in SW sono "verdi, rossi o gialli" ricordiamo che tale attività si configura come controllo a distanza (come il controllo delle Telefonate Inevase) fattispecie sottoposta a severa regolamentazione dallo Statuto dei Lavoratori.

In caso di impossibilità a concedere lo Smart working in relazione alla mansione svolta, il legislatore ha previsto la possibilità di ricorrere a Congedi parentali straordinari INPS retribuiti al 50%: l'Azienda dia il proprio diniego scritto per consentire di richiederli.

All'Azienda chiediamo di dimostrare concretamente che le lavoratrici e i lavoratori sono risorse preziose, come indicato nel Piano Industriale, nel rispetto dell'Accordo nazionale sulle "Corrette Politiche Commerciali" sottoscritto da ABI e Sindacati nel 2017, parte integrante del CCNL.

Da parte nostra siamo pronti a portare direttamente in Commissione ABI ogni fatto in violazione di tale accordo.

Per questo, in attesa delle prossime assemblee a conclusione della procedura d'integrazione UBI, **invitiamo le colleghe e colleghi a continuare a inviarci le proprie segnalazioni** in merito a ogni indebita pressione commerciale, a risposte elusive delle normative, a valutazioni in UpPER basate sul raggiungimento o meno degli obiettivi commerciali, a ogni "forzatura" sulla concessione dello Smart working, dei part-time e delle ferie.

**La situazione è diventata ormai insostenibile e per cambiare qualcosa serve il contributo di tutti.**

**I Coordinatori e le Rsa FABI ISP Piemonte Nord e Valle d'Aosta.**

Novara, 24 marzo 2021