



INTESA  SANPAOLO -

Direzione Regionale Lombardia Nord

Bergamo - Como - Lecco - Varese

LA NOSTRA SINTESI DELL'INCONTRO TRIMESTRALE DEL 23 LUGLIO 2021

Lo scorso 23 luglio, durante l'incontro trimestrale, il Direttore Regionale Tito Nocentini ha rappresentato l'andamento commerciale della Direzione Regionale e a seguire Marta Sestini, Responsabile del Personale e Assistenza rete della direzione Impact, e Luca Dorenti, Responsabile del Personale e Assistenza Rete della Direzione Agribusiness, sono intervenuti per esporre nel dettaglio l'attività delle rispettive Direzioni. Nella delegazione aziendale erano presenti, tra gli altri, anche il nuovo Responsabile del Personale della Direzione Regionale, Massimiliano Cois, e Flavio Busi, referente per le Relazioni Industriali.

Illustriamo gli argomenti affrontati durante l'incontro.

I DATI DIREZIONE REGIONALE

I dati che ci sono stati illustrati testimoniano ancora una volta il grande lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori. A noi però interessano molto di più la salute dei colleghi e le condizioni di lavoro piuttosto che i numeri. Quello che riscontriamo ogni giorno è un clima aziendale sempre più pesante che mette a dura prova la tenuta psico-fisica delle colleghe e dei colleghi.

LE PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo denunciato pressioni commerciali esercitate attribuendo budget individuali, effettuando rilevazioni di dati commerciali con i più fantasiosi strumenti non ufficiali, riunioni e lynch eccessivamente frequenti che spesso si protraggono oltre l'orario di lavoro, l'assurda richiesta di "previsionali" e i soliti comportamenti che sfociano in maleducazione, arroganza e minacce nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Direttore Regionale ha affermato che la nostra è un'azienda commerciale, che come tale deve produrre utili e, perciò, deve adottare efficaci modalità di indirizzo e controllo dell'attività commerciale.

Nocentini ha però aggiunto che **ATTRIBUIRE BUDGET INDIVIDUALI E' ASSOLUTAMENTE VIETATO.** La Direzione Regionale, infatti, si è attivata in passato e si attiverà in futuro per evitare che ciò accada. Siamo effettivamente curiosi di vedere quali azioni l'azienda adotterà in seguito alle segnalazioni che, nelle ultime settimane, abbiamo inviato alla casella "iosegnalo": non vorremmo essere costretti a divulgare volantini con il nome e cognome di coloro che hanno commesso forzature e palesi violazioni del codice di comportamento ed etico.

COME STANNO LE COLLEGHE E I COLLEGHI ?!?

Reiterare comportamenti scorretti ha creato un clima insostenibile e per molte colleghe e per molti colleghi, soprattutto quelli più deboli, lavorare è diventato impossibile senza ricorrere ad ansiolitici e psicofarmaci. Un fenomeno che non può essere risolto attraverso la semplice istituzione di un servizio di supporto psicologico: **il problema non sono le persone, ma un modello organizzativo aziendale che obbliga tutti a lavorare male.** Numerosi coloro che hanno deciso di ricorrere al Medico Competente e in crescita le assenze per malattia.

A proposito delle agende e degli appuntamenti Massimiliano Cois, Responsabile regionale del Personale, è stato molto chiaro: **l'attività amministrativa è utile a completare e perfezionare le pratiche in corso e non è assolutamente logico che la giornata di lavoro sia dedicata esclusivamente agli appuntamenti commerciali,** dal momento che gli stessi hanno comunque bisogno di tempo per essere preparati e che, al termine degli stessi, ne serve dell'altro per definire le eventuali operazioni condivise con il cliente. A tale proposito abbiamo chiesto di rilevare la quantità di arretrato per quanto riguarda successioni, sistemazione degli archivi, MIFID, operazioni straordinarie a carico dei Gestori Imprese, ecc.. Sono tutti focalizzati soltanto sui prodotti assicurativi "TUTELA", ma tutte le attività elencate richiedono tempo e, se non portate a termine nei tempi corretti, possono portare anche a situazioni conflittuali con la clientela e aumentare ulteriormente il livello già elevato di stress.

ORGANICI, ACCORPAMENTI E RUOLI PROFESSIONALI

La carenza di personale è ormai cronica. Durante la pandemia la filiale si è dimostrata essere ancora oggi il vero fulcro dell'attività bancaria: accorpamenti e chiusure creano un forte disagio alla clientela e determinano ulteriori gravose incombenze per il personale. In un contesto lavorativo in continua riorganizzazione, diversi colleghi sono stati costretti a cambiare ruolo o si sono visti ridurre la complessità gestita, i portafogli in capo al Direttore sono cresciuti in misura esponenziale e **i carichi di lavoro sono aumentati per tutti.** **Abbiamo chiesto la creazione di nuovi portafogli** in modo di ridistribuire con maggiore equità le attività, reinserendo quei colleghi che, senza motivo, sono usciti dal proprio percorso professionale. Per concludere, avendo l'Azienda deciso unilateralmente di eliminare il sistema di rilevazione presenze, abbiamo invitato a sensibilizzare i vari Responsabili a riconoscere le **prestazioni straordinarie sempre più necessarie se si vogliono portare a termine tutte le attività quotidiane.**

FORMAZIONE PER MIGRAZIONE/INTEGRAZIONE UBI

Parlando di **formazione** questa **è stata, e continua a esserlo, totalmente inefficace:** le colleghe e i colleghi, soprattutto quelli provenienti da UBI assegnati in ruoli non idonei al proprio trascorso lavorativo e formativo, hanno avuto una formazione inadeguata. Gli affiancatori, seppur disponibili e preparati, non sono stati comunque sufficienti, anche perché contemporaneamente impegnati nelle proprie ordinarie attività. Anche a distanza di oltre tre mesi dall'integrazione esistono forti criticità operative che ricadono sul personale, subissato da richieste e telefonate da parte della clientela. In merito alla **Formazione Flessibile non c'è alcun obbligo di fruire due giornate entro fine agosto/settembre.** La Direzione Regionale ha cercato di sensibilizzare i Responsabili perché venga effettivamente data la possibilità di fruire della formazione da casa, ma ribadendo che non vi è alcun obbligo.

FILIALI ON LINE

I colloqui dei Gestori delle Risorse Umane hanno mostrato una **scarsa attenzione alle persone:** non è stato ben specificato come si svolge il lavoro in una Fol, quali sono i percorsi di carriera e a volte non è stato nemmeno specificato dove sia l'effettiva sede di lavoro. Alcuni di coloro che sono stati selezionati sono stati trasferiti anche dopo aver manifestato la propria contrarietà, senza tenere in alcun modo conto della loro professionalità e delle loro esigenze personali/familiari. Tra l'altro i Distaccamenti, improvvisati alla meno peggio, non garantiscono le minime condizioni di sicurezza della postazione di lavoro e l'effettiva possibilità di fruizione di una formazione efficace e costante.

AGRIBUSINESS

La situazione in merito al comparto Agribusiness è allarmante. Abbiamo manifestato all'azienda la grave disorganizzazione del nuovo comparto: le colleghe e i colleghi coinvolti, anche in questo caso, lamentano la mancanza formazione. La complessità della materia necessiterebbe di professionalità specifiche che non si conseguono in soli tre mesi, ma che necessitano di percorsi di formazione definiti per tempi e modi. Abbiamo evidenziato che il numero degli addetti è notevolmente inferiore rispetto al numero dei Gestori.

PART-TIME

L'azienda ha confermato che, salvo specifica richiesta, il **part-time verrà concesso per non meno di 12 mesi.** Ricordiamo che **l'accordo del 14 aprile u.s. prevede, per tutte le colleghe o colleghi con figli con meno di 3 anni, il diritto al part-time per 24 mesi.** Seppur il CCNL specifichi che le ore settimanali di lavoro part time vanno da un minimo di 15 ore ad un massimo di 32 ore e mezzo, abbiamo chiesto una maggiore attenzione alle esigenze dei richiedenti. Inoltre abbiamo chiesto che i Gestori delle Risorse Umane vengano puntualmente informati sulle novità introdotte dagli accordi, in quanto spesso forniscono risposte fuorvianti che non fanno altro che accrescere stress e confusione.

CONCLUSIONI

Durante questo primo incontro dopo l'integrazione di UBI in ISP è emersa inequivocabilmente l'importanza di dialogare e di coinvolgere costantemente le OO.SS., le uniche a conoscere con esattezza le reali condizioni in cui i lavoratori si trovano a lavorare: pretendiamo il rispetto delle scadenze previste dagli accordi!

**I Coordinatori Territoriali e le RSA della FABl
della Direzione Regionale Nord Lombardia del Gruppo Intesa Sanpaolo**