



## Incontro Trimestrale del 21 giugno

Risultati commerciali confortanti per la Sardegna, con un Conto Economico che ha raggiunto il 96% dell'obiettivo sostanzialmente in tutti i comparti (il migliore della Direzione Regionale).

Nell'isola lavorano 937 persone, 536 nelle 55 filiali Retail, 53 nelle 6 filiali Exclusive, 90 nelle 4 filiali Imprese, 30 nelle 3 filiali Agribusiness, 19 nelle 2 filiali del Terzo Settore, 45 nella Filiale Digitale.

Il 42% è inquadrato professionalmente come Quadro Direttivo (162 donne su 395 in totale), distacco maggiormente rilevabile nel terzo e quarto livello, che contano 19 donne e 66 uomini. Al contrario, nelle Aree Professionali le donne rappresentano il 58% del personale.

Altri dati interessanti: quelli sugli orari di lavoro, con i 135 part time richiesti da donne su 149 totali; una sostanziale parità sulla fruizione del lavoro flessibile con 258 donne su 477 persone che ne beneficiano. Singolare invece la rendicontazione dello straordinario da inizio anno con 105 ore su 108,5 lavorate da parte delle donne.

### **Pressioni Commerciali e Carichi di lavoro**

Abbiamo evidenziato alle funzioni della Direzione d'Area la situazione nella quale versano le filiali in Sardegna, dove ai problemi di organico si sommano carichi di lavoro insostenibili, un'organizzazione del lavoro totalmente orientata al raggiungimento dei risultati nel breve periodo e conseguenti pressioni irraguardose della dignità delle colleghe e dei colleghi.

Tra preposti e gestori si è ormai accumulato uno stress ingestibile e malsano, l'ambiente di lavoro è deteriorato e la chimera del cambiamento, dello star bene, viene riposta nel cassetto dal quale togliamo fuori tranquillanti e psicofarmaci.

Il lavoro non può farci ammalare: il datore di lavoro e tutta la catena di comando a lui sottostante devono garantire in ogni momento la salute psicofisica delle persone.

Le funzioni del personale della DR hanno ribadito la loro attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e la massima attenzione affinché si realizzi un buon clima aziendale. **Peccato che, ad esempio, contestualmente a queste lodevoli manifestazioni d'intenti, un direttore d'area in un messaggio su Skype sollecitava la chiusura del 100% degli incontri, rappresentando con un file Excel la classifica delle filiali più virtuose e quelle meno virtuose.**

Episodi come questo sono tutt'altro che isolati e denotano un problema che è organico al tipo di stile di comando imposto dall'azienda. Occorre introdurre dei correttivi, che devono iniziare anche da come ciascun superiore si pone nei confronti delle persone da lui coordinate.



## **Formazione**

È stato rimarcato che la fruizione della formazione deve essere programmata anche nella modalità a distanza, come previsto dagli accordi in vigore (8 giorni all'anno, di cui 4 non soggetti ad autorizzazione).

## **Filiale Digitale**

Da qualche tempo, nella Filiale Digitale l'azienda chiede ai colleghi di sottoporsi ad affiancamenti per verificare quali siano i punti di forza e le aree di miglioramento di chi lavora al telefono con i clienti. L'azienda ha dichiarato che si tratta di un supporto formativo su base volontaria.

Nel corso dell'incontro trimestrale, abbiamo ribadito il nostro punto di vista. È necessario che gli affiancamenti si svolgano, come dichiarato, su base volontaria e non sfocino in forme di controllo, mantenendo sempre carattere di supporto alle colleghe ed ai colleghi lasciando scegliere serenamente chi non fosse favorevole a questa attività.

Queste forme di affiancamento non vanno confuse con la formazione, la quale va programmata e svolta nelle forme contrattualmente previste, indicando gli obiettivi.

## **Complessità filiali**

Chiediamo un maggiore approfondimento sulle dinamiche e sugli strumenti utilizzati dall'azienda nel determinare il livello di complessità delle filiali. È necessario comprendere per quali ragioni la rappresentazione della realtà esposta dall'azienda è ben diversa rispetto a quella effettivamente vissuta nelle filiali.

Le funzioni del personale hanno aperto e dato disponibilità a fornire supporto e analizzare i singoli casi che mostrano anomalie.

## **Digitalizzazione e chiusura filiali**

La transizione digitale, con la chiusura delle filiali e gli accorpamenti conseguenti, depotenzia la presenza di Intesa Sanpaolo nel nostro territorio. Tutto ciò, oltre a ridurre il numero degli occupati e peggiorarne le condizioni di lavoro, sta causando notevoli disagi alla clientela; a tendere, il distacco fra Banca e territorio aumenterà, ridimensionando anche la possibilità di accesso al credito in una regione che, sul piano economico, è già fortemente disagiata.



## **Impianti di climatizzazione e covid**

Vista l'eccezionale ondata di calore precoce, abbiamo chiesto una gestione rapida e puntuale degli impianti per evitare situazione di malessere tra il personale e tra la clientela. Considerando inoltre l'aumento dei contagi in tutta Italia, occorre tenere alta la guardia continuando a garantire la manutenzione dei filtri delle macchine e operando in maniera attenta la pulizia delle filiali.

Abbiamo avuto rassicurazioni in tal senso e vi preghiamo quindi di segnalare tempestivamente le situazioni di disagio al CTPAR e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

## **Assunzioni**

Abbiamo richiamato il comunicato del 16 giugno, nel quale le delegazioni trattanti evidenziavano la sofferenza della Rete e la totale assenza di assunzioni nel territorio della Sardegna, in violazione degli accordi sottoscritti che prevedevano assunzioni al Sud e nei territori disagiati. Sulla vertenza assunzioni, per la quale è ancora sospeso il comitato di conciliazione, attendiamo risposte tangibili. Se non si realizzeranno nell'immediato con atti concreti, daremo seguito al proseguo della mobilitazione.

Cagliari, 30 giugno 2022

Coordinatori Area Sardegna Gruppo Intesa Sanpaolo

Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin