



## Al Centro le Nostre Persone...

Al centro di che? Di un "bersaglio" forse? Questa è la domanda che i nostri colleghi si stanno facendo da tempo.

E la risposta aziendale purtroppo è piuttosto evidente!

Il livello "nervoso e stressogeno" della Rete è stato nel recente passato ad altissimi livelli, anche accentuato dalla situazione pandemica, ma ora non accenna certo a diminuire.

La situazione dei colleghi nelle nostre filiali "fisiche", in filiale digitale ed in molti uffici direzionali continua a peggiorare.

### **ORGANICI, NUOVE ASSUNZIONI e METODO COMMERCIALE**

Nonostante le carenze di organico da noi più volte denunciate, aggravate dalle uscite per esodo e dalle dimissioni volontarie, nulla sembra cambiare nella Rete: richieste di un eccessivo numero di incontri con i clienti, obiettivi commerciali spesso "impossibili", pressioni commerciali sempre più insistenti, carichi di lavoro insostenibili. Agli incontri programmati si aggiungono i clienti che si recano in filiale anche senza appuntamento e devono essere ovviamente gestiti. In questo contesto, le filiali sono state prese d'assalto e le colleghe e i colleghi diventano valvola di sfogo dei clienti, allarmati dal contesto politico e finanziario.

Sempre a proposito del servizio alla clientela, fa ormai sorridere (o meglio, piangere) l'autogestione delle casse e dei cassieri: un giorno cassa aperta, un giorno cassa chiusa, un giorno cassa per mezza giornata, un giorno forse, un giorno chissà...

Non mancano frequenti episodi di aggressioni verbali e anche fisiche, con evidenti conseguenze sulla salute e il benessere dei colleghi e delle colleghe.

Senza risorse e organici adeguati aumentano lo stress e le tensioni, le possibilità di errore, ecc... E la risposta non può e non deve essere: non sapete organizzarvi! La risposta che vogliamo è: nuove assunzioni!

Le nostre persone...

### **MICROCLIMA**

Da oltre un mese e mezzo, la situazione non è risolta e i nostri RLS continuano a segnalare e denunciare problematiche agli impianti di climatizzazione. Le filiali più importanti del nostro territorio hanno avuto o ritardi nelle accensioni o malfunzionamenti degli impianti. Di seguito un elenco di filiali interessate – non esaustivo ma a puro titolo di esempio: fil. Roveri (BO), fil. Imprese/Retail Calderara (BO), fil. Imprese Ferrara, fil. Ferrara Via Bologna, fil. Rizzoli (BO), fil. Castelmaggiore (BO), fil. Imola, fil. San Lazzaro (BO), fil. Crocetta (BO), fil. via Marconi (BO), fil. San felice (BO), fil. Borgo Panigale (BO), fil S. Giovanni (BO), ecc ... Peraltro, ci sono noti problemi anche a Modena, Reggio, Parma e Piacenza. Risultato: disagio, stress e colleghi che si sono sentiti male.

Le nostre persone...

### **PERCORSI PROFESSIONALI**

In questi giorni sono arrivati i livelli di complessità per i Gestori che determinano i Percorsi Professionali. Molti colleghi hanno già avuto la "bella sorpresa" di ritrovarsi fuori dal percorso di "consolidamento". I motivi sono principalmente il ribasso dei punteggi di ciascuno rispetto a Teti e la Formazione. Per ciò che riguarda Teti, è soprattutto la poca comprensibilità del questionario relativo a far sì che molti colleghi si siano sottostimati. A questo si aggiunge che molti Responsabili non hanno ben capito il meccanismo, nonché l'importanza, che il Teti ha rispetto ai percorsi dei propri collaboratori. Sarebbe opportuno inoltre prevedere un momento di confronto e di contraddittorio, almeno nel caso di non conferma dell'autovalutazione. Questa poca chiarezza vale per la formazione: alcuni moduli che alzano il punteggio attribuibile sono introvabili e/o nascosti nei meandri di Apprendo.

A volte nemmeno gli addetti dei Ctpar riescono a dare risposte esaurienti e suggeriscono l'apertura di ticket.

È chiaro e conseguente che i colleghi e le colleghe si ritrovino ora delusi e sfiduciati. Le nostre persone...

### **LAVORO FLESSIBILE**

Il lavoro flessibile nelle nostre filiali continua ad essere poco utilizzato, anche se il piano industriale di IntesaSanpaolo, incentrato sul Next Way of Working, lo preveda in maniera rafforzata.

D'altra parte, con le carenze di organico sopra evidenziate come potrebbe non esserlo.

Se esiste un modello organizzativo, va applicato! Invitiamo pertanto le strutture competenti a far sì che questo avvenga. Lo stesso vale per l'applicazione della conversione in Legge del Decreto 24 marzo 2022 n. 24, che prevede lo Smart working per i genitori con figli under 14. Per quanto possibile, va applicato, non interpretato. Nel nostro territorio grandi aziende importanti lo stanno applicando da tempo.

Le nostre persone...

### **FILIALE DIGITALE**

Ancora nessuna risposta aziendale sulle criticità che affliggono la sala presente sul nostro territorio: *Calabrio* si è dimostrato inefficace come strumento per il cambio turno, la distribuzione dei turni "estremi" non è omogenea e le regole non sono chiare, come non è chiara la partecipazione dei distaccamenti alle turnazioni extra-standard.

Le nostre persone...

Le OO.SS. del nostro territorio si aspettano da questa Azienda una sola cosa fondamentale: il rispetto vero, affinché le persone siano davvero le NOSTRE PERSONE!

Bologna, 4 luglio 2022

**Coordinatori Area Emilia Est Gruppo Intesa San Paolo  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA/UIL – UNISIN**