



Area Torino e Provincia - Intesa Sanpaolo

L'ISOLA CHE NON C'È

Nei giorni scorsi si è tenuto l'incontro di trimestrale al quale erano presenti il Direttore Regionale Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna Stefano Cappellari, il Responsabile del Personale e Assistenza Rete Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna Maria Carla Trogolo e Enzo Vozza delle Relazioni industriali.

Durante l'incontro abbiamo denunciato la serie di pesanti problematiche che gravano sul nostro lavoro e che vi riportiamo di seguito.

Clima Aziendale

Abbiamo ribadito che il clima nella nostra Area è molto teso, le pressioni commerciali indebite sono sempre maggiori e gli atteggiamenti (a partire dai vertici aziendali) non sono cambiati nei modi e nei toni. Abbiamo rilevato svariate modalità con le quali esse vengono attuate e tutte quante hanno come unico obiettivo: **il raggiungimento del budget a tutti i costi, senza se e senza ma.**

Abbiamo messo a fattor comune che vengono ancora utilizzati molti file excel, molti messaggi whatsapp con i quali a qualsiasi ora si richiede al collega che cosa si è venduto nella giornata o cosa si pensa di vendere nei giorni successivi.

Il Direttore regionale ha dichiarato che ***“gli unici strumenti che bisogna utilizzare nella propria attività lavorativa sono gli strumenti aziendali ufficiali”***, ma nel contempo ha anche precisato che ***“i Direttori di filiale hanno il compito di chiedere ai colleghi com'è andata la giornata, non allo scopo di chiedere i dati ma per capire chi è in difficoltà e ha bisogno di supporto”***.

Questa seconda dichiarazione che vorrebbe essere rassicurante suona invece particolarmente inquietante, soprattutto alla luce di come si sostanzia concretamente l'“aiuto” che i gestori normalmente ricevono in filiale. È comunque da tempo che sentiamo il solito **disco rotto “bisogna usare solo gli strumenti ufficiali”** e poi è come essere nel periodo del proibizionismo, dove tutto era formalmente vietato ma tutto era praticamente permesso.

Feedback sulla valutazione Professionale

Altro argomento che abbiamo trattato nell'incontro **sono i Feedback**. Abbiamo riscontrato nella nostra Area, ma non solo, un utilizzo improprio dei Feedback che vengono utilizzati - non con lo scopo per il quale sono stati creati, ovvero di aiutare il collega a capire quali potrebbero essere i miglioramenti da fare nell'approccio con il cliente. Vengono assegnati Feedback negativi dai Responsabili come mezzo di valutazione sulla quantità venduta di prodotti tutela, investimenti etc.

La risposta del Direttore Regionale è stata **“I Feedback sono strumenti importanti per la crescita professionale del collega e servono a rafforzare la vicinanza tra il Direttore di filiale e il gestore e non devono essere usati come uno strumento per fare pressione al collega sul venduto”**. Se questa ulteriore pratica di pressione psicologica continuasse ci vedremo costretti a segnalarla.

Formazione

Abbiamo sottolineato l'importanza della **fruizione della Formazione** non solo per l'ottenimento della parte del Premio di Eccellenza per la filiale ma soprattutto come mezzo per accrescere la professionalità del collega.

Per questi motivi non può essere fruita velocemente e in filiale tra un'operazione e l'altra.

Vi riportiamo la risposta delle Relazioni Industriali che "ha sottolineato l'importanza della formazione ma soprattutto l'importanza **della pianificazione della formazione all'interno delle attività di filiale e soprattutto in agenda**".

Ricordiamo che la formazione può essere fruita anche in smart learning nel limite di 8 giornate annue e di massima almeno un giorno a trimestre.

Filiale Digitale, Agribusiness e Terzo Settore

Per la **Filiale Digitale** è stata posta all'azienda la difficoltà di pianificazione della giornata di formazione flessibile del 2° trimestre 2022, diversi colleghi non hanno potuto usufruire della giornata in quanto respinta per esigenze di copertura dei turni.

È stata proposta la possibilità di inserire delle note all'interno del gestionale di filiale digitale (Calabrio) in modo da fornire al collega delle alternative in base alla disponibilità di pianificazione.

L'azienda ha preso in carico la segnalazione e ha aggiunto che le giornate non usufruite potranno essere recuperate nel 3° trimestre.

Per quanto riguarda i percorsi professionali l'azienda come sempre non si è resta disponibile a discuterne in sede decentrata rimandando la questione ai tavoli di trattativa di Gruppo.

Su **Agribusiness** abbiamo nuovamente denunciato la grave carenza di personale, in special modo degli addetti. Abbiamo inoltre sottolineato come molti colleghi necessitino ancora di una formazione specifica, anche se l'azienda ha risposto che "la formazione è stata ampia e completata con soddisfazione da tutti i colleghi".

Sul **Terzo Settore** grava sempre l'incognita di come a tutt'oggi, alla luce del piano industriale, non sia stato ancora comunicato nulla circa lo sviluppo atteso della filiera commerciale.

*I dati illustrati dall'azienda confermano il grande lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori: infatti nonostante il periodo pandemico, la guerra in Ucraina e la conseguente crisi energetica, la nostra Direzione Regionale ha raggiunto il **96% del budget**.*

Ma questo risultato quanto costa ai colleghi e alle colleghe? Il prezzo è altissimo: si ripercuote sulla loro salute, i colleghi e le colleghe sono sempre più stressati, il clima aziendale è ormai pessimo e il rischio di incorrere in errori operativi è sempre più alto. Prima spinti a correre, correre e correre e poi, quando per sbaglio inciampano perché non hanno neanche il tempo di controllare se ci siano sassi per terra, vengono puniti come se la colpa di questi ritmi fosse loro.

L'azienda deve aprire un dialogo vero e corretto con noi non continuare a nascondersi dietro un dito e guardare solo i dati commerciali senza vedere i problemi presenti nella nostra Area così come su tutto il territorio nazionale.

*Non ci possiamo accontentare delle parole dette dai Responsabili di questo territorio "c'è l'accordo e va rispettato" **noi vogliamo che gli accordi vengano rispettati e correttamente applicati** e non utilizzati solamente nelle parti che fanno comodo, al fine di ottenere i budget a discapito della salute dei colleghi e delle colleghe.*

Torino, 13 luglio 2022

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Coordinatori RSA Torino e Provincia
Intesa Sanpaolo