



Più assunzioni e meno pressioni alle promesse devono seguire fatti concreti

Il 28 giugno u.s. si è tenuto, ancora una volta in modalità a distanza, l'incontro trimestrale previsto dal protocollo relazioni industriali del Gruppo IntesaSanpaolo. Alla riunione hanno partecipato il Responsabile delle Relazioni Sindacali per l'area Nord Est, la Direttrice Commerciale Retail della Direzione Regionale, il Responsabile del Personale della Direzione Regionale, la Responsabile del Personale e Organizzazione dell'Area F.V.G.

L'Azienda continua a convocare gli incontri in modalità a distanza come approccio di maggior prudenza e in considerazione dell'attuale contesto pandemico. Riteniamo quindi che anche nelle filiali sia consigliabile seguire questa linea e a fronte di richieste di incontri in presenza si valuti l'effettiva necessità, ricordando che l'Azienda stessa dichiara che **“siamo tutti sullo stesso livello”**.

Abbiamo innanzitutto rappresentato all'Azienda il perdurare di un clima aziendale pesante e teso, causato principalmente da due fattori: da un lato le pressioni commerciali continue ad assillanti, con richiesta di numeri e risultati di vendita pressanti, che non tengono conto del peggioramento del contesto economico, dell'incertezza dei mercati, e delle giuste preoccupazioni della clientela; dall'altro le difficoltà dovute alla cronica carenza di personale nella rete, acuita da esodi, pensionamenti ed anche da dimissioni volontarie, molto preoccupanti, che a nostro avviso sono sintomo dell'insoddisfazione che si evince nei luoghi di lavoro.

Questa situazione sta esponendo i colleghi ad uno alto livello di stress con rischi per la salute psico-fisica e rischi operativi da non sottovalutare: ci si fa comunque carico di tutte le attività da svolgere senza avere il tempo necessario per dedicarvi la giusta attenzione, alzando la probabilità di incorrere in errori. Abbiamo nuovamente evidenziato all'azienda che i rischi operativi sono da ritenersi a carico aziendale.

Queste condizioni lavorative devono essere modificate riducendo innanzitutto le pressioni alla vendita permettendo la corretta focalizzazione in primis sull'organizzazione del lavoro e sulla conoscenza della normativa, poi sulla proposizione commerciale.

Capita anche di essere indotti da chi esercita le pressioni a forzare alcune vendite o aggirare procedure pur di ottenere i risultati commerciali richiesti: ovviamente se qualcosa va storto la responsabilità ricade sul collega che ha inserito l'operazione, e che ci mette la faccia e la matricola. Non cadiamo in questa trappola: **operiamo sempre in stretta osservanza della normativa, alla quale nessun 'capo' commerciale può derogare**; le interpretazioni normative vanno lasciate alle funzioni aziendali a questo deputate.

Su questo punto l'azienda ha ribadito l'attenzione ai colleghi ed alle colleghe, alla loro soddisfazione e gratificazione; pressioni come quelle da noi rappresentate non sono conformi alla policy aziendale. Ai colleghi viene richiesto di incontrare serenamente i clienti e **gli incontri non devono essere necessariamente finalizzati alla vendita di un prodotto, ma anche al semplice rafforzamento della relazione**.

Evidentemente qualcosa non va nella catena di trasmissione degli indirizzi delle politiche commerciali: è necessario che la pacatezza professata dall'azienda sia declinata allo stesso modo a tutti i livelli.

L'azienda si è quindi impegnata a verificare ed intervenire in caso di comportamenti non conformi, riferiti a singoli capi che interpretano il loro ruolo in modo 'creativo'.

Abbiamo ribadito all'azienda come sia necessario programmare nell'agenda tutte le attività settimanali, a partire dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (lettura circolari, aggiornamento sulla normativa), dal tempo dedicato alla programmazione e alla preparazione degli incontri con la clientela, alle attività amministrative. Le agende non possono essere solamente appuntamenti! Solo con la completa programmazione di tutte le attività previste si può arrivare alla relazione con la clientela in modo corretto e proficuo. L'azienda condivide sempre questa nostra richiesta, che ritiene necessaria e corretta, ma evidentemente non ci sono le condizioni perché questo avvenga, a causa della costante e perseverante "rincorsa al risultato".

Ancora una volta vi invitiamo a segnalare alla casella iosegnalo@intesasanpaolo.com (direttamente o tramite le organizzazioni sindacali) le sollecitazioni assillanti, la richiesta di report, la divulgazione di classifiche, gli atteggiamenti autoritari o lesivi della dignità professionale, le riunioni fuori orario.

Rispetto al fondamentale tema della formazione abbiamo nuovamente chiesto di **effettuare corsi in aula**, in presenza o anche in aule virtuali, **e non limitare la formazione alle pillole di Apprendo**: riteniamo fondamentale per una buona formazione la possibilità di poter porre delle domande e di condividere esperienze e conoscenze. L'azienda ha concordato sull'importanza della formazione come strumento di crescita professionale e di aggiornamento normativo, e si è impegnata a sensibilizzare nuovamente i responsabili sulla pianificazione e fruizione in modalità protetta, preferibilmente da casa, utilizzando le 8 giornate a disposizione.

Siamo anche tornati sull'annoso problema degli archivi. L'attività di digitalizzazione sta proseguendo, ma la mole della documentazione è notevole e richiede ancora tempo. Inoltre abbiamo evidenziato che nelle filiali sono giacenti molti documenti ancora da archiviare, a causa di carenze organizzative non imputabili ai gestori.

**Ribadiamo la nostra FORTE richiesta:
Assunzioni sul territorio!**

Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per la riduzione del numero delle filiali già avvenuta e che continuerà in attuazione del nuovo piano industriale, e abbiamo chiesto nuova occupazione sul nostro territorio, per rinforzare l'organico delle filiali, per un necessario ricambio generazionale data l'elevata età media del personale, e per offrire una opportunità di lavoro ai nostri giovani.

I Coordinatori Territoriali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali
IntesaSanpaolo - Direzione Regionale Veneto Est e Friuli Venezia Giulia
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfub