



IL TEMPO PASSA... LE RISPOSTE LATITANO

Lo scorso 1 luglio si è svolto, in modalità remota, l'incontro trimestrale di Direzione di Area Marche. Nonostante i confortanti dati commerciali illustratici dall'azienda, continuiamo a riscontrare numerose problematiche ancora irrisolte, tra le quali:

- ❖ **Formazione:** Abbiamo chiesto all'Azienda di adottare tutti gli accorgimenti utili a favorire una formazione di "qualità". La banca non può adottare un sistema volto a scaricare la responsabilità della formazione sui colleghi, formare è una responsabilità della banca. In particolare abbiamo reclamato:
 - di poter **Calendarizzare** la formazione alla stregua delle altre attività lavorative;
 - di riprendere **Corsi di formazione in Presenza**;
 - di incentivare il più possibile lo strumento della "**Formazione flessibile**", come anche ribadito dall'azienda;
 - di **inibire** in procedura la possibilità di effettuare la **formazione** nei **weekend** o **fuori l'orario di lavoro**
 - di rimuovere o far sì che siano rimosse da parte dei responsabili di tutte le strutture, tutte quelle reticenze "culturali" sulla "formazione" intesa come perdita di tempo sottratto alla "produzione".
 - di avere ragguagli sulla formazione prevista ai preposti di filiale, in particolare quelli relativi al D.Lgs. 81 sulla salute e sicurezza dei lavoratori che, sembra, si sia "stopata" in corso d'opera.

- ❖ **Pressioni commerciali:** Abbiamo reiterato all'Azienda le numerose segnalazioni di iniziative e comportamenti assunti da chi ricopre, a vario livello, ruoli di responsabilità; tali comportamenti producono l'effetto di minare alle fondamenta il clima aziendale e si pongono, a nostro giudizio, in violazione delle normative vigenti e degli impegni sottoscritti dalla nostra azienda sul tema delle pressioni commerciali. Per questo abbiamo chiesto un deciso impegno aziendale affinché il monitoraggio ed analisi dei dati commerciali non vengano utilizzati per veicolare comportamenti vessatori, quali creare classifiche comparative, per impedire il diritto alla disconnessione. Nella nostra esperienza la pratica della gentilezza, come sottolineato anche dall'azienda, il favorire lo spirito di squadra, non solo aiuta il benessere lavorativo del personale ma ne migliora la produttività più di quanto non facciano l'exasperazione dei toni, dei risultati e della promozione dell'individualismo. Lo stile aggressivo non è più di moda.

Abbiamo segnalato tutta la nostra contrarietà su:

- L'orario di certe riunioni che si collocano a cavallo dell'intervallo o al di fuori del normale orario di lavoro;
- L'invio di comunicazioni a tutte le ore del giorno, soprattutto della notte, che travalicano il buon senso comune;
- L'utilizzo nel corso di riunioni di report e liste di vendita contenenti i best sellers che volutamente mettono a disagio coloro che non riescono a raggiungere tali risultati;
- I colloqui interpersonali a tre che lanciano velati messaggi intimidatori di sostituzione o trasferimento se non si raggiungono gli obiettivi attesi dalla Banca;
- L'utilizzo dei feedback negativi per punire coloro che non sono allineati alla politica delle vendite;

Nel corso di questi anni abbiamo sempre denunciato tali comportamenti senza avere nessuna risposta concreta, ma ora questa situazione deve cambiare! Le condizioni lavorative non devono più creare nel lavoratore patologie psicofisiche (riscontriamo ancora troppi casi di colleghi che ricorrono all'uso di farmaci e psicologi in conseguenza dello stress da lavoro correlato).

Questo non deve più accadere! invitiamo i colleghi all'utilizzo della casella:
iosegnalo@intesasanpaolo.com

- ❖ **Filiale Digitale:** Abbiamo chiesto all'azienda che i **turni estremi** in FD vengano ancora svolti in modalità smart da casa e che ci sia massima attenzione sul **ricambio della turnazione**, segnalando che la piattaforma non funziona.

È stata rimarcata l'esigenza di **completare le dotazioni standard in tutti i distaccamenti di FD** (doppi monitor, pannelli fonoassorbenti) e di avere locali adeguati per lo svolgimento dell'attività. Abbiamo chiesto

maggiore attenzione alla formazione considerati anche la crescente complessità lavorativa ed i continui cambi di settore.

- ❖ **Agribusiness:** L'azienda nell'incontro del 22 marzo scorso, si era impegnata a verificare la congruità degli organici delle filiali Agribusiness; in questo incontro abbiamo nuovamente segnalato che l'organico è sottodimensionato rispetto ai portafogli ed alle crescenti pressioni commerciali. Abbiamo insistito sulla necessità di implementare gli organici con nuove figure a supporto dell'attività dei Gestori. L'azienda ha evidenziato che, come da modello, non sono previsti ulteriori potenziamenti della struttura; pertanto invitiamo i colleghi ad una pedissequa osservanza della normativa.
- ❖ **Esg distaccamenti filiali - Hub:** Abbiamo fatto presente che, in tema di ESG, la banca non ha fatto ancora nulla sul nostro territorio, piuttosto si muove in direzione diametralmente opposta a quanto proclama. Infatti, malgrado le nostre numerose segnalazioni, rileviamo che non sono stati realizzati i necessari hub e distaccamenti che apporterebbero significativi miglioramenti in termini di tempi vita-lavoro, risparmio economico, sostenibilità ambientale; tutti obiettivi ribaditi dalla nostra azienda in ogni occasione. Con nostro disappunto assistiamo invece alla progressiva diminuzione degli spazi riservati alle postazioni Hub che impediscono la possibilità di utilizzo delle stesse in modalità smart, con ripercussioni negative sulla qualità della vita lavorativa dei colleghi.
- ❖ **Modello di servizio Smart Working - Next Way of Working:** Abbiamo chiesto di apportare dei correttivi nell'organizzazione del lavoro quotidiano delle persone; ovvero pianificare le riunioni per tempo, non convocare riunioni in pausa pranzo, concedere lo SW ai colleghi di filiale (anche in seguito alla conversione in Legge del Decreto 24 marzo 2022 n. 24, per ciò che riguarda i genitori con figli minori di 14 anni, **questo va applicato e non interpretato**).

Si richiede che l'utilizzo del NWW venga programmato in maniera non discrezionale da parte dei direttori e soprattutto che i colleghi abbiano sempre postazioni di lavoro idonee. Il sistema deve essere a supporto dei colleghi, la banca deve dare alle persone gli strumenti giusti per poter incontrare i clienti, soprattutto in questo periodo di incertezza in cui l'azienda continua imperterrita a chiedere risultati come se il contesto in cui si lavora non avesse ripercussioni (pandemia, guerra, rialzo dei tassi, inflazione, crollo delle borse). Chiediamo strumenti idonei ad alleviare l'ansia, non serve l'Altimetro (che viene reso obbligatorio e a cui si "deve" rispondere con i voti massimi), MA SERVE UN ASCOLTO REALE E COSTRUTTIVO. Malgrado il piano di ferie sia uno strumento di programmazione, ogni anno i colleghi si trovano a fronteggiare periodi di carenza di personale (già ai minimi); pertanto si chiede un'attenzione particolare prevedendo l'opportuno potenziamento degli organici.

- ❖ **Immobili:** Evidenziamo ancora una volta la situazione di molte filiali, nelle quali i colleghi sono costretti a lavorare in spazi ridotti pur essendo nella disponibilità dell'azienda locali idonei ma inutilizzati situati nello stesso immobile o adiacenti. Un esempio paradossale di scarsa attenzione aziendale riguarda la Filiale Impact di San Benedetto del Tronto, dove sono ancora presenti barriere architettoniche (tre gradini, ascensore non a norma per le carrozzine); per una filiale che si occupa di sociale è decisamente una contraddizione. Nonostante il difficoltoso processo di accorpamento delle filiali sia avvenuto da mesi e nonostante le tante segnalazioni degli RIs, rileviamo che la 'fusione' degli archivi continua a creare evidenti difficoltà ai colleghi nel reperire la documentazione in essi contenuta. La responsabilità non può essere imputata ai colleghi in caso di mancato reperimento.

In conclusione chiediamo che l'azienda ci metta al corrente delle iniziative sul territorio, come la costituzione di nuovi uffici, al fine di poter rispondere alle frequenti domande dei colleghi che vorrebbero cambiare mansione/ruolo.

In un'ottica di miglioramento ecologico chiediamo l'installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche laddove ne sussistano le condizioni.

A queste e a tante altre domande poste da tempo all'Azienda, i lavoratori reclamano risposte concrete!!!

Coordinatori Territoriali Area Marche ISP

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

UNISIN