



GRUPPO INTESA SANPAOLO

TRIMESTRALE AREA CAMPANIA Novembre 2022 “UN DISCO ROTTO...”

L'incontro trimestrale del 2022 per l'Area Campania, previsto dal Protocollo sulle Relazioni Industriali vigente in Intesa Sanpaolo, si è svolto il 25 novembre in modalità a distanza e ha visto la partecipazione di una delegazione aziendale composta dal Responsabile delle Risorse Umane, il dott. Enrico Simonetti, insieme a Nicola Fontanella, Simona Carannante, Silvana Quinto, e poi i rappresentanti delle Relazioni Industriali, il dott. Gaetano Luca Capogreco e Alessandra Piccione, oltre che Giuseppe Tersigni (Sicurezza Fisica), Luca Dorenti (Agribusiness) e Antonio Rainone (Immobili).

L'incontro si è aperto con il contributo del dott. Lenoci, Direttore Commerciale del Territorio Imprese, che ha parlato di un trend positivo di tutti i comparti grazie all'impegno profuso dai colleghi in questo periodo storico di grande difficoltà economica e di crisi dei mercati finanziari.

Le premesse, in sostanza, sono le classiche di questi appuntamenti trimestrali, dove sembra consolidarsi quell'idea dell'Azienda secondo cui **se i risultati commerciali vanno bene, allora il resto non conta**. Non importa quindi che ci si ritrovi su questi tavoli a riproporre fino allo sfinimento, con parole e toni diversi, l'elenco di quei problemi che erano stati già segnalati nell'incontro precedente, e in quello precedente ancora, e che ovviamente non sono stati risolti, perché è ormai chiaro che in questa *struttura ministeriale* di Intesa Sanpaolo, fondata su un sistema di scatole cinesi, di tante banche dentro la banca, ci si preoccupa dell'apparenza, del messaggio che arriva all'esterno, piuttosto che delle reali condizioni di lavoro del personale.

A tal riguardo, abbiamo denunciato la lentezza e la scarsa proattività dell'Azienda nel gestire la carenza degli organici e la turnazione nei ruoli, nonché all'effettiva fruizione dello *smart working* e della formazione a distanza, pateticamente ostacolata, in alcune strutture, dai responsabili.

Sugli organici, è emblematica la posizione dell'Azienda nella gestione della **Filiale Exclusive di Salerno**, ormai simbolo dell'incapacità organizzativa in Campania di ISP, dove da quasi sei mesi sono rimasti scoperti i portafogli di due colleghi dimissionari. Portafogli di cui si sono fatti carico – con abnegazione e senso di responsabilità - tutti i dipendenti dell'unità, compreso il Direttore, per fronteggiare le lamentele e le istanze della clientela che si è sentita abbandonata dalla Banca in un periodo storico così delicato per l'andamento dei mercati finanziari.

Dipendenti che, nel frattempo, sono stati ripagati per l'impegno profuso non con una pacca sulla

spalla, ma con pressioni per il conseguimento degli obiettivi commerciali. In questo contesto, se da una parte l'Azienda non è stata in grado di gestire le professionalità dei colleghi dimissionari, sminuendo la rilevanza del loro passaggio a una banca concorrente, dall'altra sembra aver pensato – negli ultimi giorni – probabilmente di poter risolvere la situazione con il trasferimento di una sola risorsa alla filiale Exclusive di Salerno.

Insomma, una scarsa reattività alle difficoltà che ISP rischia di pagare sia in termini di immagine che di perdita di raccolta e clientela.

A fare da sottofondo a questo contesto paradossale c'è, ovviamente, il *leitmotiv* delle pressioni commerciali. Un ritornello canticchiato in tutta la rete e, in particolar modo, nel comparto Exclusive, che costruisce, più di tutti, il suo *core business* sul collocamento di Tutela e dei prodotti finanziari. Mentre registriamo la presenza di Direttori e di alcuni Capoarea capaci di fare da filtro e scudo contro le pressioni per la necessità di raggiungere, a tutti i costi, gli obiettivi commerciali in continuo aggiornamento, siamo preoccupati per i mezzi usati da certi capetti, troppo preoccupati di fare “brutta figura” con i propri superiori piuttosto che rispettare la dignità dei colleghi.

A parole, l'Azienda condanna questo tipo di atteggiamenti, ma nel frattempo riscontriamo l'assenza di un indirizzo comune e consolidato che vada oltre la denuncia dei singoli casi, in favore di un clima aziendale sano e stimolante. Clima e ambiente di lavoro compromesso anche dalla disparità e l'inasprimento dei toni nei provvedimenti disciplinari intrapresi da ISP contro i dipendenti, dalle condizioni di sicurezza oltre che dalla situazione pietosa in cui versano alcune filiali, sporche e con seri problemi di gestione degli spazi e degli archivi. L'Azienda invita le filiali a correre ai ripari e aprire ticket di assistenza, come se fosse sempre necessario l'input dei territori per gestire situazioni e disservizi, quando invece le criticità sembrano raccontare quasi una storia di abbandono e mancanza di un vero e proprio presidio degli immobili.

Considerato che i temi trattati in Campania sono comuni a quelli di altri territori, ci auspichiamo che il senso di queste trimestrali non si riduca, pertanto, alla mera aggregazione o a un obbligo da assolvere, ma che dai prossimi incontri ne derivi una *Road Map* nel 2023 di risoluzione concreta e definitiva dei problemi in favore di un'Azienda che metta al primo piano le condizioni della sua risorse più importante: i dipendenti.

Salerno, 28/12/2022

FABI GRUPPO ISP CAMPANIA
Il Coordinamento