



NON E' TUTTO ORO QUEL CHE LUCCICA!

In questi ultimi mesi abbiamo assistito ad una narrazione aziendale delle proprie scelte unilaterali quasi come se l'obiettivo principale di Intesa Sanpaolo fosse realmente il benessere organizzativo dei suoi dipendenti, quelli che nel racconto vengono chiamati le 'sue persone'.

Nella dura realtà dei fatti, invece, non passa giorno senza che vengano fuori le crepe di questo irrealistico scenario e che non cadano i paraventi che cercano malamente di nascondere la cruda verità.

CARENZA DI ORGANICI: MOLTE USCITE NESSUNA ASSUNZIONE

Nell'Area Emilia Ovest, il problema che accomuna tutta la banca, dalla Rete alle Direzioni Centrali, è la strutturale CARENZA DI ORGANICI, dovute ad uscite per esodo, pensionamento o dimissioni non sostituite; una situazione che denunciavamo da ormai troppo tempo.

Alle numerose uscite non corrispondono le assunzioni previste dagli accordi sindacali sottoscritti e, così, il lavoro viene scaricato su un numero inferiore di colleghi, con conseguente peggioramento delle condizioni lavorative.

Questa gravissima situazione ha impatti differenti (ma parimenti preoccupanti) sia nella Rete che negli Direzioni centrali e rende necessarie ASSUNZIONI da effettuare SUL TERRITORIO e con la massima urgenza, per garantire un corretto ripristino degli organici e condizioni di lavoro che siano perlomeno accettabili.

DIREZIONE CENTRALE: DELOCALIZZAZIONE STRISCIANTE?

Negli uffici di Direzione di Parma, via Langhirano, la mancata sostituzione dei colleghi usciti, oltre che l'incremento dei carichi di lavoro, ha comportato in alcuni casi anche una insufficiente copertura delle lavorazioni; in questo contesto, l'azienda, sfruttando la situazione da essa stessa creata, "gira" tali attività sulla sede di Brasov, in Romania, dove vengono svolte a costi nettamente inferiori.

In più di un incontro l'azienda ha affermato che la sede in Romania viene chiamata in causa SOLO in caso di picchi di lavorazione: ma, a parità di quantità di lavoro, il ridursi delle persone che lo svolgono, genera in modo sistematico PER SCELTA AZIENDALE dei picchi di lavoro!

Le risposte aziendali quindi sono quantomai discutibili e per nulla convincenti; viene più di un pensiero che siano tese a mascherare un processo strisciante di delocalizzazione. Occorrono perciò immediati e concreti interventi da parte aziendale per smentire questo forte sospetto

RETE FILIALI: SITUAZIONE FUORI CONTROLLO E PRESSIONI COMMERCIALI

Nelle filiali invece la carenza di personale aggrava una situazione organizzativa ormai da tempo fuori controllo, con la conseguenza di un peggioramento esponenziale anche delle pressioni commerciali.

Nel corso degli anni la scellerata strategia aziendale di chiusura delle filiali ha portato con sé, insieme ad una desertificazione del territorio che toglie servizi pubblici fondamentali all'utenza, la concentrazione delle attività nelle poche realtà rimaste, che non hanno visto la sommatoria del personale, ma solo quella della clientela: si sono creati così portafogli giganteschi, che è oggettivamente impossibile gestire con il tempo e l'attenzione necessarie.

A questo si aggiunge una ricerca parossistica del profitto 'senza se e senza ma' attraverso un'azione commerciale pressante oltre ogni limite di tollerabilità, basata sulla vendita di prodotti a tutti i costi, con comportamenti aziendali inaccettabili.

I colleghi vengono messi gli uni contro gli altri dall'azienda che genera una 'lotta tra poveri' controproducente sia per il clima aziendale che per il raggiungimento dei risultati.

In questa situazione da "tutti contro tutti", le segnalazioni che abbiamo raccolto sono le più svariate e abbracciano tutti gli aspetti del lavoro: dalle valutazioni professionali legate ai risultati, a suggerimenti, in tema di investimenti, ai limiti del rispetto delle regole, al controllo compulsivo delle agende, a riunioni multi-filiali in cui si verificano i dati, facendo l'elenco dei bravi e dei cattivi.

Il problema è ampiamente diffuso in tutte le filiali e non si può pensare che queste metodologie siano casuali: SI TRATTA DI UN METODO AZIENDALE PREORDINATO E CONSOLIDATO, messo in atto dai RESPONSABILI DI AREA e dal quale, in un sistema organizzativo di natura ovviamente piramidale, diventa sempre più difficile sottrarsi.

E' così che l'azienda si prende cura delle "sue persone"?

Quando capirà che non è attuando comportamenti irrispettosi e irriguardosi o attraverso le velate minacce che si ottengono i risultati? I colleghi sono molto più preparati, capaci e responsabili di quanto, evidentemente, pensi l'azienda.

E l'attenzione alle persone si misura con i fatti, non con parole che suonano sempre più come dichiarazione di facciata, ben distanti dalla realtà. Fino a quando questo non accadrà, noi saremo lì a denunciare le distorsioni di un modello di lavoro che annienta il benessere organizzativo tanto propagandato. Non è tutto oro quel che luccica, no, purtroppo ciclicamente si rivela continuamente ciò che è in realtà: un abbaglio!

RIMOZIONE DEI PLEXYGlass, PARADIGMA DELLA "(NON)CURA" DELLE PERSONE

La recente questione della rimozione del plexiglass dalle postazioni al pubblico (dopo averli installati con grave e colpevole ritardo, in piena pandemia covid, solo a seguito delle ripetute sollecitazioni degli RLS) è anch'essa emblematica... sarebbe "curare le persone" non consentire il mantenimento del plexiglass ai colleghi che ne sentono la necessità e lo richiedono, non solo come prevenzione dal covid ma, diciamo pure, anche per sicurezza personale e difesa dai comportamenti sempre più esasperati dei clienti?

ASSEMBLEE ATTIVE E PARTECIPATE: E' INIZIATA UNA NUOVA FASE !

Anche nell'Area Emilia Ovest si sono tenute le assemblee che hanno visto una partecipazione numerosa e attiva di colleghi per confrontarsi sulla situazione interna al Gruppo.

Oltre al forte malcontento delle persone per l'atteggiamento unilaterale aziendale, relativamente all'evoluzione della organizzazione del lavoro, alle carenze di organico, alle pressioni commerciali e al clima aziendale, sono emerse ulteriori problematiche che affliggono i colleghi riguardanti gli inquadramenti, la formazione, la mobilità professionale e territoriale, i disagi riguardanti la Filiale Digitale (in termini di concentrazione e distribuzione dei turni estremi, di pianificazione delle ferie, di rotazione delle mansioni e di ruoli e percorsi professionali che siano realmente esigibili, trasparenti per una crescita professionale verificabile...), i sistemi premianti ecc. ...

I colleghi richiedono risposte e soluzioni concrete che migliorino le condizioni di lavoro, quindi segnali forti e urgenti in relazione ai temi posti dalle Organizzazioni Sindacali al tavolo di confronto con l'azienda, in mancanza dei quali occorrerà avviare un percorso vertenziale.

Come Organizzazioni Sindacali, ci aspettiamo che l'Azienda cambi da subito atteggiamento verso "le sue persone", a partire dal rispetto preciso e puntuale degli accordi sottoscritti a livello di Gruppo, e abbandoni immediatamente l'arroganza dell'unilateralità.

E' necessario risolvere positivamente tutti gli aspetti in questione e siamo pronti fin da subito a mettere in campo tutte le azioni che saranno necessarie a tal fine.

Parma, 17 aprile 2023

Coordinatori Territoriali Intesa Sanpaolo Area Emilia Ovest

FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL - UILCA