



COORDINATORI TERRITORIALI
AREA PUGLIA SUD E BASILICATA
AREA PUGLIA NORD E MOLISE

**FABI - DIREZIONE REGIONALE BASILICATA PUGLIA E MOLISE
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

SETTEMBRE – REPETITA IUVENT...

MA NON C'E' PEGGIOR SORDO....

A settembre di solito, dopo le ferie agostane, si è soliti riprendere le attività con rinnovato entusiasmo ed energia, rinfrancati appunto dal periodo di riposo.

Ebbene, in questa Banca non è andata così.

Quest'anno, ancora di più degli scorsi anni, già ad agosto nei primi giorni del mese, si sono registrate riunioni di "allineamento commerciale" quanto mai caratterizzate da rimproveri e reprimende per il non raggiungimento degli obiettivi desiderati, sfociate non di rado anche in minacce di rilascio di feedback negativi in base ai risultati non ottenuti.

A parte ricordare che per tutti un periodo di "riposo" è, non solo un diritto, ma anche uno strumento tattico per ritrovare le energie vitali per l'ultimo periodo dell'anno e che gli obiettivi che ci vengono affidati sono sempre più sfidanti viste le operazioni societarie in corso, la cosa più importante che vogliamo ricordare all'azienda, e a tutte le figure apicali coinvolte, è che esistono delle Regole sancite non solo nel CCNL ma nell'accordo "**Politiche Commerciali e Clima Aziendale**" vigente nel Gruppo Intesa Sanpaolo nell'ambito della Contrattazione di Secondo Livello. Tale accordo viene spesso dimenticato dai colleghi, ma è evidente che anche le Funzioni Aziendali spesso ne ignorino o fingano di ignorarne l'esistenza. Ricordiamo che l'accordo prevede la possibilità di segnalare da parte del collega direttamente (con garanzia della massima riservatezza prevista nell'accordo) o tramite le Organizzazioni Sindacali, i comportamenti ritenuti non coerenti con i principi dell'accordo stesso. Le segnalazioni sono sottoposte all'esame congiunto Azienda/Sindacato nell'ambito del Comitato Welfare al fine di proporre *"...iniziative di intervento volte a migliorare, in via continuativa, la qualità dei rapporti tra i collaboratori ed a prevenire e contrastare situazioni di criticità..."*

Le segnalazioni si inviano con il modulo allegato, alla casella:

iosegnalo@intesasanpaolo.com

Tali segnalazioni sono richieste e ritenute utili non solo dal Sindacato ma anche dall'Azienda al fine di raggiungere gli obiettivi condivisi previsti dall'accordo stesso.

Di seguito, ancora una volta, il **VADEMECUM riepilogativo delle attività vietate e di quelle consentite**, utile strumento per comprendere se si è vittima di abuso o violazione meritevole di segnalazione. Invitiamo **tutti** a segnalare **individualmente o anche tramite il Sindacato**, le pratiche e gli episodi in violazione alle norme sia nei casi in cui si è colpiti direttamente e anche nei casi in cui si è semplici spettatori. **La riservatezza è sempre garantita**. Solo con la presa di coscienza di ognuno e il contributo di tutti, possiamo arginare queste **pratiche scorrette che minano seriamente la serenità personale ma anche il clima aziendale**. Ed entrambe queste caratteristiche sono dichiarate anche dall'Azienda meritevoli di tutela.

Lo siano nei fatti, non solo negli slogan.

VADEMECUM ACCORDO POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

AREA DI RIFERIMENTO	COMPORTAMENTO NON CORRETTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE	COMPORTAMENTO CORRETTO
PRESTAZIONE LAVORATIVA	Obbligo di garantire un numero di incontri e/o di vendite giornalieri. Obbligo di garantire il raggiungimento dei budget. Richiesta di previsioni di vendita in un determinato lasso di tempo.	Il contratto di lavoro subordinato prevede un’obbligazione di mezzi e non di risultato. L’art. 38 del CCNL prevede per il dipendente l’obbligo di garantire una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive dell’Azienda. Le richieste di incontri e di successi sono solo obiettivi a cui tendere e non certo risultati da garantire.
COLLOCAMENTI	Assegnazione di budget individuali su singoli prodotti.	Le norme Mifid impongono che i prodotti siano collocati nell’esclusivo interesse del cliente. Vendite “forzate” espongono individualmente il collega (ma anche la banca) a possibili contenziosi. Il CCNL consente l’assegnazione di obiettivi commerciali solo a gruppi omogenei di lavoratori ma non ne consente l’assegnazione ai singoli lavoratori.
REPORTISTICA	Incessanti e reiterate richieste quotidiane e/o orarie tramite telefonate, mail, fogli excel per monitorare la vendita di prodotti rilevabile a sistema (ABC). Non consentita ad esempio richiesta foglio excel su dati già rilevabili in ABC, reportistica nemmeno a voce a fine giornata. Sono tutte “inutili ripetizioni” non consentite.	Rilevazione dei dati delle vendite attraverso strumenti aziendali (ABC). E’ consentito integrare le rilevazioni esclusivamente per dati non presenti a sistema.
CLASSIFICHE	Diffondere informazioni/classifiche con nominativi dei singoli colleghi (mail collettive, riunioni in presenza e da remoto ecc.). Tali comportamenti determinano inoltre una violazione della legge sulla privacy.	Il perseguimento degli obiettivi deve avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e lo spirito di squadra rispettando i principi etici, la professionalità, l’impegno, la privacy e la dignità del personale.
AGENDE	Inserire esclusivamente appuntamenti con la clientela ai fini commerciali. Obbligo di un numero minimo di incontri giornalieri.	L’inserimento in agenda riguarda tutte le attività della giornata (ad esempio, pratiche di finanziamento, successioni, archivio ecc.). Il numero di incontri giornalieri è un metodo di lavoro ma non è affatto un obbligo.
PROPOSIZIONE COMMERCIALE	Sollecitare la vendita di prodotti non in linea con il profilo del cliente, le sue aspettative e la sua propensione al rischio.	Politiche di budget indirizzate, pianificate e monitorate tenendo conto degli aspetti qualitativi relativi alla soddisfazione della clientela nell’ambito di una corretta proposizione commerciale.
COMPORTAMENTI	Indicazioni in ordine ai comportamenti da seguire che non siano di effettiva applicabilità.	Pianificazioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi.
RIUNIONI E COLLOQUI	Vessazioni, intimidazioni, ossessione da budget, far sentire una nullità chi non ha “prodotto” abbastanza. Inviti a “cambiare mestiere” per chi non si sente adatto al ruolo. Riunioni e comunicazioni fuori dall’orario di lavoro in quanto ledono il diritto alla disconnessione previsto anche dal CCNL.	Obiettivi comunicati in modo chiaro e tempestivo tenendo conto degli aspetti qualitativi relativi alla soddisfazione della clientela. I principi di condotta con i collaboratori devono basarsi sul rispetto delle persone, della dignità e della professionalità in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà.

MODULO SEGNALAZIONE
iosegnalo@intesasanpaolo.com

Spett.le
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo
Sostenibile
(c/o Relazioni Industriali)
Piazza Paolo Ferrari, 10
20121 MILANO

Nome..... Cognome id/Matricola.....

Società di appartenenza.....

Sede di Lavoro.....

Aree tematiche:

- ☐ Comportamenti
- ☐ Reportistica
- ☐ Comunicazione

Descrizione evento

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Allegati ritenuti utili alla descrizione dell'evento

.....

Luogo, data

Firma

.....

.....

Non saranno prese in considerazione segnalazioni "anonime";
La segnalazione dovrà essere inoltrata tramite e-mail aziendale alla casella di posta elettronica dedicata:
iosegnalo@intesasanpaolo.com