Internal Use Only

LA TUTELA DEI NOSTRI DIRITTI PASSA DALLE NOSTRE AZIONI

In data 10 novembre si è svolta la trimestrale della DR Milano, Monza e Brianza. Negli ultimi anni il format che ha caratterizzato questi incontri è sempre stato lo stesso: dopo la rappresentazione degli andamenti dei 3 settori commerciali da parte del Direttore Regionale, le OO.SS. hanno sempre denunciato il malessere e il disagio di tutti i colleghi di filiale a causa del sovraccarico di lavoro e delle pressioni commerciali. Nonostante le reiterate rassicurazioni di intervento da parte della Banca per correggere i comportamenti tossici di alcuni soggetti apicali, il clima lavorativo non è mai migliorato e le pressioni sono diventate sempre più soffocanti e pesanti al punto che talvolta sembra più corretto parlare di vere e proprie MOLESTIE commerciali.

Così questa volta le OO.SS. hanno informato il tavolo aziendale, in primis il Direttore Regionale, che non sono più disposte a sprecare ulteriori parole su questa "emergenza lavorativa che provoca effetti distorsivi nel rapporto di lavoro e incide sulla salute fisica e psichica dei dipendenti", ma che procederanno a formalizzare con ogni strumento a disposizione qualunque segnalazione inoltrata dai colleghi.

IL DIRITTO AL BENESSERE LAVORATIVO PASSA DALLA NOSTRA CAPACITA' DI DENUNCIARE OGNI COMPORTAMENTO SCORRETTO SUBITO.

Prima di affrontare gli altri argomenti oggetto dell'incontro di trimestrale, le OO.SS. hanno evidenziato come il locale individuato dall'Azienda non agevoli il confronto e la partecipazione attiva di tutti i partecipanti, compresi quelli collegati a distanza che lamentano ogni volta una pessima ricezione audio. La richiesta di assegnare una sala più appropriata ha avuto risposta negativa. Considerati gli innumerevoli immobili di proprietà, sembra comunque paradossale che una Banca come Intesa SanPaolo, non abbia la possibilità di destinare una sala attrezzata per l'adempimento di questo incontro periodico.
Reputiamo che garantire uno svolgimento idoneo delle riunioni tra Sindacati e Direzione regionale sia un obbligo imprescindibile dell'Azienda.
Restiamo fiduciosi in una futura, positiva soluzione ricordando che il valore delle relazioni sindacali non può essere solo dichiarato, ma deve trovare riscontro anche nei comportamenti concreti.

Di seguito le maggiori tematiche affrontate.

GESTORI BASE IMPRESE

Abbiamo segnalato alla DR la condizione precaria in cui si trovano a lavorare i gestori base nelle filiali imprese stretti tra il rispetto di scadenze brucianti e il rischio frodi.
Le richieste urgenti di eseguire operazioni o fornire informazioni richiedono particolare attenzione, soprattutto oggi che l'intelligenza artificiale rende più facile falsificare documenti e comunicazioni.
Ci aspettiamo che a partire dai Responsabili, tutti siano fortemente sensibilizzati ai nuovi rischi operativi e che quindi si eviti ogni forma di pressione sulla tempistica di esecuzione delle attività richieste. Ogni gestore deve avere la possibilità di lavorare con la dovuta attenzione e di potere effettuare tutte le verifiche necessarie nello svolgimento della propria mansione senza timori di ripercussioni sulla valutazione professionale. Sempre a tutela non solo del lavoratore, ma anche della clientela e della Banca.
La funzione HR si è impegnata a richiamare l'attenzione della rete su tale questione.

IL DIRITTO A LAVORARE CON LA DILIGENZA DEL BUON PADRE DI FAMIGLIA PASSA DALLA NOSTRA VOLONTA' DI RISPETTARE SENZA TENTENNAMENTI L'OBBLIGO DETTATO DALLA LEGGE E DALLA SEGNALAZIONE DI OGNI INDICAZIONE CONTRARIA.

ORGANICI

La situazione degli organici nel mondo filiali è disastrosa: esodi, pensioni, trasferimenti territoriali e professionali, dimissioni non trovano alcuna copertura.
Nessuna sostituzione, unione di portafogli, incremento di clienti, sovraccarico di incombenze, fattori che creano una miscela esplosiva con grave nocumento al benessere lavorativo individuale e al clima di filiale.
Molte dimissioni sono l'effetto di un pesante deterioramento delle condizioni di lavoro e non della ricerca di una maggiore retribuzione. Questo fenomeno preoccupante evidenzia un elevato indice di disagio che non dovrebbe essere sottovalutato o ignorato. Stesso fenomeno lo osserviamo sui colleghi Global Advisor. Abbiamo chiesto un'attenzione particolare su queste figure professionali soprattutto durante il periodo di prova e di valutare una loro eventuale non-idoneità allo svolgimento della mansione con molta cautela e accortezza.

Internal Use Only

FORMAZIONE FLESSIBILE E SVL

Nonostante l'impegno della funzione HR nel ricordare ai colleghi l'importanza della formazione e l'impegno della Direzione regionale nel voler garantire a tutti le 8 giornate di formazione flessibile, continuiamo a ricevere segnalazioni di difficoltà di pianificazione e utilizzo della stessa.
Sicuramente non ha aiutato il passaggio alla nuova piattaforma Learn, né aiuta l'alto numero di corsi da fruire obbligatoriamente ai fini del sistema incentivante.
Nonostante le ripetute mail di alert di Academy4Future, il rilascio caotico dei corsi avvenuto durante l'anno ha reso difficile tenere il passo con le scadenze, con possibili ripercussioni sul Pvr.
Per questo motivo abbiamo chiesto alla funzione HR di procedere a una verifica, peraltro già avviata, sull'effettivo utilizzo della formazione flessibile e di intervenire in modo puntuale dove non è stata correttamente utilizzata.

Tutti i colleghi hanno diritto agli 8 giorni di formazioni flessibile da casa e nessuna evidenza di natura organizzativa e/o commerciale può giustificare la reiterata mancata autorizzazione da parte del Responsabile.

Pertanto, chi necessita di tempo per svolgere i moduli formativi Consob e Ivass entro la data di scadenza nonché i numerosi corsi recentemente caricati in piattaforma, può procedere alla pianificazione dei giorni residui nei mesi di novembre e dicembre.

Anche per i 20 giorni di sospensione volontaria (SVL) ricordiamo che i Direttori non possono negarne l'autorizzazione ma concederla in giornate diverse da quelle richieste solo nel caso in cui ci siano reali esigenze tecnico organizzative.

Vi chiediamo di continuare a segnalare eventuali criticità a riguardo.

IL DIRITTO DI FRUIRE DEGLI STRUMENTI DI WELFARE E DI PRATICARE UNA FORMAZIONE CONSAPEVOLE PASSA DALLA NOSTRA VOLONTA' DI PRETENDERE IL RISPETTO DELL'APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI.

FILIALE DIGITALE

Verifica dato NotReady: abbiamo chiesto la verifica del dato comunicatoci nell'ultima trimestrale in quanto, come organizzazioni sindacali, ci eravamo attivate subito con alcuni direttori per chiedere una comparazione su quanto riferito, riscontrando successivamente un'incongruenza (positiva a nostro favore) sul territorio di Milano/Monza. Ci è stato comunicato che il dato, innanzitutto, era indicativo a livello nazionale ma che comunque è lievemente in miglioramento dal periodo post estate.

Internal Use Only

- **Corsi effettuati mentre si è in verde**: Tema trito e ritrito, abbiamo segnalato degli episodi in cui alcuni gestori portano avanti i corsi di formazione mentre sono in verde in attesa di ricevere una chiamata, sia di propria iniziativa, sia su indicazione (o con il benestare) di un responsabile. L'azienda ha ribadito sempre più la non correttezza di questo tipo di gestione, in quanto ci si può sempre programmare (se non tramite richiesta di giornata di formazione previa approvazione su applicativo inerente) consultando il proprio direttore e/o coordinatore. Verrà fatto ennesimo passaggio con i vari direttori.

- **File Excel non autorizzati**: abbiamo segnalato la presenza di vari file Excel da compilare non autorizzati dall'azienda ma che servono semplicemente a raccogliere dati, a volte anche non correttamente. Verrà effettuato un passaggio anche su questo argomento con i vari direttori.

- **Feedzai**: abbiamo manifestato la assoluta mancanza di formazione adeguata dopo il rilascio di questo applicativo, ricordando che le frodi sono una gestione sempre delicata e che i riascolti che effettuiamo come rappresentanti sindacali, 8 su 10 sono su gestione frodi pregresse. È stato preso atto di ciò e si provvederà.

- **Corsi consolidamento livelli**: abbiamo chiesto se ci fossero novità o aggiornamenti in merito e ci è stata confermata la presenza nell'apposita sezione sull'applicativo di formazione.

******

Laddove tutto cambia, l'unico punto fermo sono i diritti contrattati dalle OO.SS. Nessun Direttore o Responsabile può derogare alle tutele sindacali sancite negli accordi di settore e di Gruppo. E' necessario che tutti i lavoratori ne rivendichino la loro integrale applicazione, segnalando tempestivamente eventuali comportamenti distorsivi al proprio referente sindacale.

Milano, 17/11/2026

RSA FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
INTESA SANPAOLO DR MILANO, MONZA E BRIANZA