



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



## AUMENTANO LE PRESSIONI AZIENDALI

### nel mirino i colleghi del Nucleo Successioni di ISGS Roma con Il controllo delle prestazioni individuali

Il giorno 18 febbraio 2015 il dott. Valentinotti Giulio (Responsabile Ufficio Conti Correnti), il dott. Villa Mauro (Capo Ufficio Conti Correnti) e il dott. Buzzi Andrea (della gestione personale ISGS) hanno illustrato ai colleghi impiegati nel nucleo Successioni presso la Direzione Operations di ISGS di Roma *“le nuove modalità organizzative da attivare per risolvere le criticità del comparto successioni”*.

L'Azienda ha comunicato ai colleghi che quotidianamente verrà assegnato ad ognuno un numero identico e prefissato di pratiche.

Nel dettaglio, ad inizio della giornata lavorativa, il capo nucleo/desk provvederà ad assegnare, in modo casuale, ad ogni matricola del suo nucleo, la quantità di pratiche che l'Azienda ha stabilito.

Al termine della giornata ogni collega dovrà inviare al proprio capo nucleo/desk via mail un report che indichi il numero di pratiche effettivamente lavorate.

In base a tali report individuali, il giorno successivo il capo nucleo/desk assegnerà ad ognuno nuove pratiche fino al raggiungimento del numero prefissato dall'Azienda come quantitativo giornaliero.

Con questo procedimento ogni collega avrà tutte le mattine da lavorare la quantità di pratiche indicata dall'Azienda come livello di produttività.

I colleghi sono stati *“rassicurati”* che il mancato raggiungimento dell'obiettivo giornaliero non avrà ripercussioni sulle valutazioni, ma contestualmente è stata prospettata (o forse sarebbe meglio dire minacciata.....) la chiusura dell'Ufficio Successioni di Roma nel caso non vengano *“risolte le criticità del comparto successioni”*, come da obiettivi aziendali. .

Nonostante le rassicurazioni aziendali è facile ipotizzare che il mancato raggiungimento dell'obiettivo individuale possa essere utilizzato, sia prima che al momento delle valutazioni, come *“pressione”* sul singolo collega per avere una valutazione superiore a *“non adeguato”*, che eviti le penalizzazioni conseguenti (ad es. la non erogazione del Vap).

Secondo le OO. SS. l'imposizione dei report giornalieri personali è inaccettabile ed è anche controproducente, sicuramente porterà ad un peggioramento delle condizioni di lavoro e del clima interno, visto che l'unica alternativa prospettata è la chiusura del Nucleo Successioni.

Nella discussione che è seguita, l'Azienda ha riconosciuto carenze nella formazione finora effettuata e ha dichiarato che provvederà a sanare con corsi di formazione interna. Come OO.SS. denunciemo che i problemi organizzativi, in parte anche condivisi dall'Azienda (per esempio dovuti alla mancata formazione e a processi approssimativi) non possono essere risolti solo sulle spalle dei colleghi con una pretestuosa richiesta di maggior produttività.



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



Non basta che sui problemi organizzativi e di procedura fin qui riscontrati, il Capo struttura si sia assunto le proprie responsabilità. E' necessario che l'Azienda si dia una organizzazione e regole certe che permettano a tutti di lavorare al meglio.

Non è da meno anche il comparto Italia Transazionale, dove più volte viene ricordato il numero di operazioni che ogni singolo collega dovrebbe lavorare ogni giorno e dove l'unico modo per coprire le carenze organizzative dell'Azienda, sono le pressioni sul singolo collega ad aumentare la produttività individuale.

In una fase in cui tutta la categoria è impegnata in una durissima vertenza per il rinnovo contrattuale è inaccettabile restare inerti di fronte all'intensificarsi delle pressioni aziendali come queste "nuove modalità" di controllo individuale della prestazione che - come è stato affermato dai rappresentanti aziendali - hanno anche l'avallo dell'ufficio relazioni industriali del gruppo.

Roma 25 febbraio 2015

**DIRCREDITO - FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UILCA  
RSA ROMA  
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES**