



Area Torino e Provincia – Intesa Sanpaolo

## **VOGLIO TROVARE UN SENSO... ANCHE SE QUESTO REPORT UN SENSO NON CE L'HA!**

Durante l'ultimo incontro trimestrale abbiamo discusso con l'azienda delle nostre richieste effettuate a seguito del giro assembleare svolto nella rete delle Filiali dell'Area Torino e provincia.

Gli esodi iniziati nei mesi scorsi, uniti ai pensionamenti e alle uscite previste per il prossimo futuro, stanno creando una situazione ormai ingestibile in tutte le agenzie, anche considerando la sfasatura temporale rispetto alla promessa "razionalizzazione" della rete. Alla nostra richiesta di un'attenzione particolare per questo territorio per le prossime assunzioni, l'azienda si è detta conscia del problema e **"si augura che a Torino arrivino parecchie assunzioni"**.

Collegato agli organici vi è anche il tema delle filiali flexi. Abbiamo chiesto con forza che il progetto venga rivisto, in quanto molte filiali con l'orario esteso ormai faticano a tenere aperti gli sportelli. L'azienda si rende conto che le turnazioni sono meno fluide in molti casi e – oltre agli interventi estivi – si è detta intenzionata a **"ragionare su Banca Estesa"**. Riteniamo a questo proposito che non vi sia più tempo per indugiare: la situazione è drammatica sia per i colleghi costretti a turnazioni sulla sera e sul sabato sempre più ravvicinate, sia per i clienti che spesso si trovano ad entrare in filiali deserte. La Direzione Regionale abbia il coraggio di intervenire immediatamente, prima che si arrivi a situazioni esplosive e chiusure forzate delle filiali per mancanza di personale!

Registriamo alcune aperture sul tema dello **smartlearning**. Sono state recepite le richieste giunte dalle assemblee per un maggior utilizzo della formazione a distanza e per la sua programmazione. E' stata inviata una mail ai responsabili delle UOG per invitarli alla pianificazione della formazione. Ci auguriamo quindi che non si arrivi alla scadenza dei corsi a gestire la ormai solita emergenza, anche perché i corsi vanno svolti con attenzione e non tra un cliente e l'altro: la formazione è un bene primario per l'Azienda e per i colleghi e verificheremo l'applicazione di queste buone intenzioni aziendali.

Circa il tema dell'**orario** e dello **straordinario**, la Responsabile del personale della Direzione Regionale ha assicurato di condividere con noi che **"è ovvio che l'orario di lavoro va rispettato"**. Per quanto riguarda il vergognoso tema delle NRI, dobbiamo purtroppo registrare successive dichiarazioni da parte aziendale su come spesso in filiale ci si fermi per motivi banali e inutili, e soprattutto perché le filiali al loro interno non si sanno organizzare. Ogni commento appare superfluo, specie nella situazione attuale di carenza degli organici! Respingiamo con forza al mittente queste dichiarazioni che appaiono ancor di più offensive, vista la quantità di ore regalate dai colleghi e dai responsabili dei punti

operativi ad un'azienda che considera "banale" e "inutile" il tempo che ciascuno di noi, con professionalità e coscienza, mette a disposizione.

Noi preferiamo ricordare, così come abbiamo fatto in tutte le assemblee, che l'orario dei **Quadri Direttivi** è correlato all'orario del personale della 3<sup>a</sup> Area professionale della propria filiale, con caratteristiche di autogestione, cioè con la possibilità di gestire il proprio orario di lavoro con elasticità (che vuol dire che i colleghi possono fermarsi oltre il proprio orario, recuperando tutte le eventuali prestazioni aggiuntive, e non regalando il proprio tempo all'Azienda!).

I colleghi delle **Aree Professionali** devono invece attenersi a quanto previsto dalla circolare in vigore in materia di orario di lavoro: in caso di necessità urgenti e non differibili bisogna chiedere l'autorizzazione a fermarsi in ufficio al proprio Responsabile (noi consigliamo per iscritto con una mail in cui si indica il motivo per cui si chiede lo straordinario e un'indicazione su quanto si immagina di doversi fermare). Il responsabile, se d'accordo, autorizzerà la prestazione aggiuntiva e inoltrerà – anche il giorno successivo – tale richiesta all'ufficio del Personale. In assenza di autorizzazione del responsabile il collega è obbligato ad uscire!

Venendo all'annoso tema delle pressioni commerciali, abbiamo ufficialmente scritto alla casella "**iosegnalo**" il nominativo di un direttore di una importante filiale retail di Torino protagonista di reiterati comportamenti assolutamente fuori luogo, su cui manterremo un'altissima attenzione nel prossimo futuro. Abbiamo altresì segnalato all'Azienda altre situazioni di politiche commerciali a nostro avviso non condivisibili, portando casi concreti di un Direttore commerciale e di alcuni Direttori di Area.

Permangono forti distanze sull'utilizzo della **reportistica**. Se è stato condiviso dalla Responsabile del personale della Direzione Regionale che non sono accettabili file excel che evidenziano con i colori (verde, giallo o rosso) o con classifiche i colleghi "bravi" da quelli "cattivi", non riteniamo neppure accettabili le tabelle excel con comparazioni tra colleghi e l'assegnazione di un budget individuale. Lavoriamo per fare squadra o per essere in competizione tra colleghi, anche della stessa filiale? A cosa servono le classifiche, i colori, le condizioni atmosferiche (come dimenticarci i file con il sole, la nuvola e la tempesta), i budget individuali, il passo giornaliero, l'anticipatore delle vendite, e chi più ne ha più ne metta se non ad aumentare la pressione e la malsana competizione tra colleghi?

Noi siamo convinti che l'**Accordo sulle Politiche commerciali** del 2015 dica ben altre cose, mettendo al centro la dignità dei lavoratori e le esigenze della clientela, il rispetto delle persone e della professionalità di ciascuno, in un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia e lealtà. Ed è per questo motivo che utilizzeremo, anche per il tema della reportistica, la casella "iosegnalo" prevista dall'Accordo stesso per indicare quali filiali, quali direttori e quali capi area persistono su questa strada!

Siamo solo all'inizio di un percorso, e di questo ne siamo consapevoli: dopo il giro assembleare abbiamo ottenuto un **confronto più incisivo con l'Azienda**. Su alcuni temi siamo ancora troppo distanti (soprattutto in materia di pressioni commerciali), su altri apprezziamo l'apertura aziendale ma ora attendiamo, in tempi strettissimi, segnali concreti che verificheremo quotidianamente sul campo.

Torino, 18luglio 2018

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Area Torino e Provincia

Intesa Sanpaolo