dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
31 luglio 2020

IL SEGNO MENO

Lunedì 13 luglio si è svolto l'incontro annuale di Direzione Regionale previsto dal vigente Protocollo di Relazioni Industriali.

I dati mostrati dalla delegazione aziendale evidenziano come gli organici continuino a calare in maniera significativa, la formazione in aula sia ormai residuale e diminuiscano sempre più le filiali fisiche. In un anno l'organico è diminuito di 268 colleghi, le filiali chiuse sono state 137. Questi dati alimentano il dubbio di un evidente disimpegno nelle regioni meridionali, in spregio alle espresse previsioni contenute nell'Accordo del 21/12/2017 in tema di occupazione nel quale erano e **sono** previste 1.000 assunzioni a tempo indeterminato da realizzarsi entro il 31/12/2020 e *"**con attenzione sia quantitativa che qualitativa alla Rete, al sud Italia, alle Aree svantaggiate** ed ai nuovi mestieri"*. In aggiunta a queste promesse assunzioni, altri 500 nuovi inserimenti con le modalità del "contratto misto" erano stati dichiarati in pompa magna. Abbiamo visto, parzialmente, solo queste ultime, che hanno comunque permesso a molti ragazzi meridionali di accedere al mondo del lavoro. Purtroppo, dalla fine dello scorso anno, queste assunzioni sono state dirottate sulle regioni del nord, Lombardia, Veneto, Emilia principalmente, depauperando il nostro territorio di energie e di ricchezza, quanto mai necessarie e vitali. Abbiamo sottolineato come tale scelta complichi la vita di questi colleghi che devono sopravvivere lontani da casa con un "fisso" pari ad otto giorni di lavoro. L'emigrazione di migliaia di giovani e laureati è la vera emergenza meridionale, che negli ultimi anni si è via via allargata anche al resto del paese, come evidenziato anche dal rapporto Svimez. Naturalmente la riduzione del personale non ha coinciso con una correlata riduzione dei budget. Malgrado questi numeri bisogna raggiungere gli obiettivi assegnati (ritenuti **sfidanti** per definizione aziendale), cautelare sé stessi e l'azienda dai numerosi rischi professionali presenti, mantenere elevata la qualità del servizio offerto, curare la propria formazione e assicurare la fruizione dei giorni di ferie.

Abbiamo evidenziato come malgrado le reiterate assicurazione del vertice aziendale sull'importanza di adottare comportamenti corretti in tema di proposizione commerciale, sulla Rete si registrano ancora atteggiamenti distonici, con interpretazioni talvolta autoritarie e scorrette del messaggio commerciale. Ciò accade nonostante il periodo emergenziale ed in netto contrasto con tutte le normative e gli accordi in materia ed anche con quanto disposto dalle Funzioni di Capogruppo a seguito della nota sanzione del Garante della Concorrenza. In un contesto emergenziale e in un clima già saturo di ansia, le pressioni commerciali sono inaccettabili e non ci si sta rendendo conto che lo stesso metodo sta diventando di per se' un meccanismo di pressione commerciale, ad iniziare dal numero surreale degli appuntamenti attesi. Le OO.SS. saranno vigili e pronte ad denunciare ogni pressione commerciale indebita e ogni richiesta di reportistica impropria. A tal proposito abbiamo predisposto una nota a parte, che alleghiamo al presente documento, in cui invitiamo i lavoratori a seguire tutte le prescrizioni normative esistenti e ad evitare di realizzare vendite forzate, soprattutto in materia di polizze.

Difficile riuscire a fare tutto questo quando però si deve dirigere, oltre alla propria, anche un'altra filiale (cd. sportello distaccato), quando a fronte di un organico di sei persone nella realtà, e senza considerare ferie e/o malattie, si è presenti in tre, quando si è l'unico collega in servizio sullo sportello e solo per poter aprire bisogna attendere l'arrivo del nucleo di manovra (che non esiste), quando bisogna turnare e tale onere grava solo su pochi colleghi, quando lo straordinario è sparito, ma solo nel riconoscimento di fatto da parte dell'azienda e considerando che l'attuale sistema di complessità delle Filiali non rende merito e gratificazioni professionali.

Alla luce dell'aggiornamento dell'accordo ruoli e percorsi professionali vigileremo con attenzione sulle valutazioni di UPPER e siamo pronti ad utilizzare tutti gli strumenti a tutela di una corretta valutazione dei ricorsi avverso le note di qualifica.

E fin qui siamo alla rappresentazione della normalità.

Su questo quadro è piombata l'emergenza COVID che ha imposto la necessaria astensione dal lavoro dei colleghi appartenenti alle categorie a rischio, con nuovi compiti caduti sulla rete filiali in tema di finanziamenti e con l'estensione dello Smart Working (la cui gestione necessita di una nuova e puntuale regolamentazione nazionale affinché possa risultare un'opportunità per tutti). Da tempo denunciamo che, specialmente alla periferia dell'impero, se i risultati arrivano vuol dire che si è sottratto tempo alla formazione, alla tutela dei rischi, che si è lavorato più o molto più del dovuto, che non si è potuto gestire correttamente il post vendita, che si va avanti sulla forza dei nervi, che sempre più spesso lo stress diventa il compagno di lavoro più assiduo e che si lavora sempre più in maniera meccanica e senza entusiasmo.

Nel quadro dato, **in mancanza di nuovi inserimenti, assicurare il raggiungimento del budget, garantire un livello adeguato di servizio alla clientela e fruire dei turni di ferie senza rischiare livelli di stress lavoro correlato non compatibili con la salute è impossibile!**

Abbiamo poi affrontato altri argomenti, tra cui in primis, le regole a tutela della salute dei colleghi. L'Azienda ha voluto sottolineare l'attenzione riservata alla salute e sicurezza nel periodo di maggior diffusione del contagio da Covid-19, ringraziando i lavoratori per quanto da loro profuso. A tal riguardo abbiamo evidenziato che, in tema di sicurezza, non vi sono state risposte pronte, degne di un'Azienda che è la prima Banca del paese. Le nostre filiali hanno patito una escalation di ritorsioni e atti vandalici verso colleghi e strutture. Per questo riteniamo necessario un aumento del ricorso agli steward per disciplinare gli accessi nelle filiali. Di fronte alla solita litania sul "*necessario controllo dei costi"* abbiamo ribadito la nostra ferma contrarietà a taluni lavori di ristrutturazione, quali ad esempio quelli previsti per l'inserimento nell'ex Direzione Generale del Banco di Napoli di un ristorante e di una caffetteria, in un momento in cui i costi per il personale sono ferocemente presidiati.

Abbiamo con forza ribadito ad Intesa Sanpaolo la necessità di rimandare i cantieri in corso al fine di non restringere gli spazi utili ad assicurare il necessario distanziamento ed in attesa di definire congiuntamente un nuovo modello di servizio e di layout costruito alla luce dell'esperienza COVID; abbiamo sottolineato come, a maggior ragione quest'anno, la funzionalità degli impianti di climatizzazione sia essenziale, che è improponibile lasciare filiali con apparecchi fermi per mancanza dei pezzi di ricambio una o due settimane e che è inaccettabile la dichiarazione aziendale che il ricambio dell'aria può essere assicurato da ventilatori e/o

“Pinguini”! Rimarchiamo il notevole ritardo con cui l’azienda affronta le problematiche climatiche, quest’anno più che mai.

Abbiamo stigmatizzato un modello commerciale in continua evoluzione che porta a ristrutturare e successivamente accorpare filiali senza neanche attendere l’ammortamento dei costi.

In un momento dove il mondo bancario è stato al servizio del paese per assicurare servizi essenziali, rischiando la salute dei propri dipendenti e quella delle proprie famiglie ,è impensabile che i lavoratori debbano sentirsi umiliati per carenza di adeguati presidi sanitari (cfr. barriere plexiglas), per pressioni commerciali senza precedenti, per premi decurtati del 60%. **I lavoratori vanno ringraziati, ma con i fatti, e non solo con le parole, con giusti ed esigibili riconoscimenti che possano effettivamente rinnovarne la motivazione e la crescita professionale.**

In estrema sintesi il tavolo aziendale non è stato in grado di articolare risposte soddisfacenti, rimandando ai tavoli centrali la maggior parte dei temi, **costringendoci ad una seria riflessione sull’utilità di questi incontri decentrati, in una banca che tende sempre più ad accentrare ogni minima decisione**.

Perdurando tale stato dei fatti, in mancanza di riscontri significativi per tematiche degne della giusta attenzione per una Banca che si prefigge di essere leader nel panorama europeo, le scriventi OO.SS. dovranno valutare ogni strumento a tutela dei nostri colleghi, dei nostri clienti e del nostro territorio.

Lettera ai Lavoratori

Napoli, 31 luglio 2020

COORDINAMENTI RSA INTESA SANPAOLO CAMPANIA CALABRIA PUGLIA E BASILICATA