Intesa Sanpaolo:
dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
12 ottobre 2021

In data 1° ottobre 2021 si è tenuto l'incontro trimestrale, dove erano presenti Maldina Roberto Direttore Commerciale Exclusive Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna, Trogolo Maria Carla Responsabile del Personale e Assistenza Rete Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna e Vozza Enzo delle Relazioni industriali.

I dati illustrati dall'Azienda confermano il grande lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori: infatti nonostante il periodo pandemico, ancora in corso, la nostra Direzione Regionale risulta tra le prime a livello nazionale.

Ma tutto questo a che prezzo? Ad un prezzo altissimo: tutto si ripercuote sulla salute dei colleghi sempre più stressati, sul clima aziendale ormai pessimo e sul rischio di incorrere in errori operativi.

Durante l'incontro le OO.SS. hanno posto una serie di pesanti problematiche. Vi riportiamo le relative risposte aziendali:

- **Pressioni commerciali indebite** esercitate attraverso la richiesta di rilevazioni di dati commerciali tramite strumenti non ufficiali, riunioni Skype troppo frequenti e che si svolgono anche fuori dall'orario di lavoro, la richiesta continua di previsionali come se i colleghi avessero una palla di cristallo. La risposta delle Relazioni Industriali è che "**la reportistica previsionale e quella consuntiva non esiste e l'unico strumento aziendale è il portale".** Per quanto riguarda l'argomento **riunioni l'azienda ribadisce** che **"devono essere svolte in orario di lavoro**". Grazie Tante!! Leggetela bene tutti, questa risposta perché quando questa favola idilliaca che ci raccontano non rispecchia la triste realtà DOBBIAMO utilizzare gli strumenti aziendali, tanto richiamati dall'azienda stessa: la casella nazionale di IO SEGNALO. Le OO.SS sono qui anche per questo: è nostro compito denunciare ciò che succede sul territorio ed è necessario ricevere dai lavoratori indicazioni su tutto ciò che esce dal buonsenso e dall'applicazione delle regole.
- **Accordo Ruoli e Percorsi Professionali** abbiamo sottolineato che vi sono notevoli ritardi nella conferma dei consolidamenti professionali e questo è inaccettabile! La risposta che abbiamo ricevuto dalle Relazioni Industriali è che il ritardo è dovuto alle procedure di calcolo e che **l'Azienda intende completare il processo di adeguamento e aggiornamento entro il corrente mese**; specificando che i trattamenti economici saranno retroattivi con compensazione di tutti gli arretrati
- **Organici e Razionalizzazione delle filiali** la problematica della carenza di personale in tutte le filiali porta **a carichi di lavoro sempre crescenti**, così tanto che spesso non si riesce ad effettuare le lavorazioni amministrative e di controllo che sono fondamentali per diminuire i **rischi operativi** e i reclami dei clienti. Abbiamo inoltre sottolineato che la problematica della carenza di organici non può essere risolta con la sola razionalizzazione delle filiali in programma nella nostra Direzione Regionale entro la fine dell'anno. La risposta fornita dalla Responsabile del Personale è che **"saranno fatte assunzioni volte ad alleggerire i carichi di lavoro dei colleghi e a coprire i portafogli ancora scoperti nelle varie filiali**". Questa risposta stona però fortemente con la recente comunicazione ai colleghi con contratto misto, che hanno chiesto la trasformazione in full time, del loro prossimo trasferimento in altre regioni. Ci preme inoltre ricordare che, visto che siamo tutti bancari e conosciamo bene il concetto di squadratura, quando dalla filiale esce un collega il cui orario di lavoro prevede 5 giorni full time, anche solo per mantenere gli attuali livelli di carico di lavoro (che già sono pesanti e praticamente insostenibili), serve un'assunzione di pari orario ovvero più assunzioni nel caso l'orario di lavoro non sia lo stesso. Il concetto di Full Time Equivalent (FTE) non deve essere usato a senso unico.
- **Formazione flessibile** abbiamo sottolineato all'azienda come i colleghi stiano accumulando corsi di formazione (anche obbligatori), dati i ritmi di lavoro frenetici delle filiali, sarebbe meglio effettuare una programmazione della formazione in modo tale che il collega non debba fruire la formazione tra un cliente e l'altro. La risposta della Responsabile del Personale è che **"abbiamo già sollecitato i Direttori delle varie filiali a concederla e ci**

impegniamo a ribadirlo".

- **FOL** abbiamo sottolineato la difficoltà di gestione dei turni, i colleghi segnalano un continuo ripetersi di turni estremi che nel corso degli anni rendono davvero difficile la coniugazione fra tempi di vita e lavoro. La Responsabile del Personale ci ha risposto: "**Le nuove assunzioni su distaccamenti di colleghi, che manterranno la loro sede di lavoro sulle filiali, andrà ad aumentare il personale in gestione presso la FOL.**" Abbiamo inoltre richiesto delucidazioni rispetto alla possibilità di trasformazione dei contratti part time dei colleghi ex Isp Casa in full time come previsto dall'Accordo. La risposta ricevuta è stata che alcune delle persone interessate avevano già richiesto al proprio Personale la trasformazione; **nulla vieta loro di continuare a farlo, ma in questo momento l'Azienda ha valutato che non ci sono le condizioni per soddisfare tali richieste.** Ci piacerebbe capire in maniera dettagliata quali siano queste condizioni, e come queste si potranno soddisfare. Capiamo che ci possano essere difficoltà in un sistema a turni complesso come quello della FOL, ma un problema può essere affrontato e, chissà, **magari risolto anche in parte.**

Siamo stufi di ascoltare risposte istituzionali (o meglio non risposte), vogliamo soluzioni immediate, soddisfacenti ed efficaci alle problematiche dei colleghi, nel frattempo continueremo a segnalare attraverso lo strumento **"IO SEGNALO" tutti gli eventuali comportamenti non corretti.**

Sono anni che il Sindacato insieme ai colleghi ha cercato di trovare soluzioni per questi problemi anche organizzativi. Per poter continuare però a far questo l'Azienda deve aprire un dialogo aperto e corretto con noi.

qui il documento in pdf