dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
11 novembre 2021

ANCORA NESSUN PASSO IN AVANTI, SOLO TANTI DI LATO…(la strategia del granchio!)

In occasione dell'ultima e finora unica Trimestrale di area del 2021, abbiamo ribadito le nostre priorità; riportiamo la sintesi delle nostre considerazioni.

È URGENTE porre rimedio alla **CARENZA STRUTTURALE DI ORGANICO**, in particolare della Rete. Le persone sono sempre meno e sempre più in affanno, anche per effetto delle uscite di esodo e pensionamento. Tali uscite, essendo pianificate dall'azienda in base
all'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali, non dovrebbero come invece avviene, determinare ulteriori aggravi su chi rimane in servizio. È evidente che in un contesto già così complicato, è facile per le altre banche, soprattutto in occasione dell'incorporazione di UBI, fare azioni di recruiting che vanno purtroppo a buon fine, aggravando ulteriormente la condizione di lavoro per chi rimane e deve gestire gli impatti conseguenti.

NON SONO SUFFICIENTI gli scarsi inserimenti che sono stati effettuati negli ultimi tempi di colleghi a contratto misto (14 in tutto) per sostituire sia per numero che per esperienza i colleghi già usciti o in uscita:

SERVONO NUOVE ASSUNZIONI FULL TIME PER LE FILIALI!!!

A "fare compagnia" alla carenza di organico ci sono poi le **PRESSIONI COMMERCIALI E DI PRESTAZIONE** che, essendo non sporadiche ma strutturali, producono nel lungo periodo un effetto di frustrazione, indipendentemente dalla "gentilezza" con cui vengono "calate" le richieste.

Le richieste da soddisfare sono troppe, tutte prioritarie e simultanee:

• vendere i prodotti
• partecipare alle Skype
• comunicare il venduto per la redazione di reportistica non ufficiale
• servire il cliente con appuntamento e senza
• rispondere al telefono fisso, rispondere al telefono cellulare, rispondere alle mail dei clienti, rispondere ai clienti che scrivono tramite l'Internet Banking.

Così, nel tempo, si determina un lento logorio del "Capitale Umano", che non si risolve pianificando le attività, si risolve con nuove assunzioni e con la definizione di obiettivi budget sostenibili che tengano conto del contesto.

Invitiamo i colleghi e le colleghe a non demordere e a segnalare, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali, ogni comportamento improprio alla casella **iosegnaolo@intesasanpaolo.com.**

Non possiamo dimenticare inoltre che siamo ancora in pandemia e le misure di sicurezza permangono e devono essere rispettate anche dopo l'introduzione del green pass, il quale, è giusto tenerne conto, ha determinato, in alcuni contesti lavorativi, delle ulteriori carenze di personale.

Siamo fortemente insoddisfatti della campagna di sensibilizzazione rispetto al tempo della **FORMAZIONE** che ci era stata promessa dalla Gestione del Personale in occasione dell'incontro di DR: purtroppo non ha sortito alcun effetto positivo e ad oggi la formazione, soprattutto in filiale ma non solo, viene perlopiù **SMALTITA** piuttosto che fruita.

Molti colleghi non sono informati dal proprio Responsabile rispetto alla possibilità di pianificare 8 giornate di formazione flessibile (2 dei quali obbligatorie); svolgere i corsi da casa permetterebbe sicuramente di

concentrarsi maggiormente sui contenuti.
Come se non bastasse, da aprile molti colleghi sono stati inseriti in Ruoli nuovi ma non è stata prevista alcuna formazione aggiuntiva o alcun affiancamento, lasciandoli soli ad auto-formarsi.
Alla fatica del quotidiano si aggiunge la scarsa soddisfazione professionale determinata da una caotica e nebulosa applicazione da parte aziendale dell’Accordo Ruoli e Percorsi Professionali: complessità (luglio), dettagli degli indicatori (settembre) e consolidamenti (ottobre) comunicati con estremo ritardo. A questo si aggiungono gli interventi gestionali, effettuati nei primi mesi dell’anno, che hanno bloccato percorsi a pochi mesi dal consolidamento e, in alcuni casi, determinato la restituzione dell’indennità ricevuta. La disponibilità aziendale all’ascolto, manifestata in occasione della Trimestrale, non supplisce e non può sanare le tante ed evidenti carenze ed incongruenze che emergono nel contesto lavorativo.

Dall’Analisi di clima di Gruppo (di cui non è stato fornito un focus sulla Rete) emerge un calo della fiducia nei confronti dei Responsabili e delle strategie messe in atto per la gestione del cambiamento e dell’innovazione, oltre che un ulteriore abbassamento, rispetto al 2019, della valutazione su temi quali: trasparenza, crescita professionale, valutazione oggettiva, premi.
Ribadiamo che per invertire il sentimento di malessere diffuso è necessario che l’Azienda, oltre a manifestare disponibilità all’ascolto, metta in atto le azioni concrete che da tempo chiediamo per conto di tutte le lavoratrici e i lavoratori: dei passi avanti, non sempre e solo di lato!

EMILIA EST Ancora nessun passo in avanti