



RSA INTESA SANPAOLO REGGIO CALABRIA

C'è chi dice no

Nel corso dell'ultima assemblea che abbiamo svolto come Fisac Cgil abbiamo avuto modo di raccogliere le doglianze dei colleghi che hanno dato una rappresentazione ben diversa dall'immagine che questa azienda vuole dare di se. Quella che segue è una sintesi delle riflessioni raccolte

Mobilità (territoriale e di ruolo) e credibilità (aziendale).

C'è chi dice no, io non mi muovo cantava Vasco Rossi ma anche nelle filiali del nostro territorio i colleghi ripetono questo ritornello per cercare di capire come mai la disponibilità alla mobilità – necessaria per crescere e per potere aspirare a ruoli di maggior rilievo come sempre ripetuto dalle funzioni aziendali – non valga per tutti. Tanti sono infatti i colleghi, che percorrono giornalmente chilometri, nelle strade calabresi, che a volte sembrano percorsi di guerra, o che vivono la settimana lavorativa lontani dalle famiglie. Ma c'è chi dice no: io non mi muovo e va avanti lo stesso.

Attenzione non è un problema soggettivo, ci mancherebbe, bensì di credibilità aziendale. La stessa che non si riesce a ritrovare nella disparità di trattamento subita dai colleghi: mentre per tutti vale la regola che non è possibile fare domanda di trasferimento prima 3 anni previsti (tanto che la richiesta è inibita in People), per qualcuno tale regola non vale. E in beffa alla normativa vengono trasferiti andando a ricoprire addirittura il ruolo che sin dal primo giorno di lavoro, avevano precisato di volere ricoprire: le nostre persone non sono tutte uguali! E' accaduto in passato e accade anche ora che c'è chi si sente "cardinale in pectore" e conosce e dice a tutti il ruolo che andrà a ricoprire a breve.

Con quale credibilità si giustifica tutto ciò a chi da anni non riesce ad avvicinarsi legittimamente a casa ed è disposto anche a ricoprire altri ruoli pur di tornare ad una vita sostenibile! Con quale credibilità gli si risponde, non ci sono possibilità, devi aspettare! Molti colleghi, nonostante i loro sacrifici, si ritrovano prigionieri di strategie aziendali che continuano ad essere miopi sul personale. Altri invece sono liberi, L'Azienda dovrebbe garantire a tutti le stesse possibilità.

La miopia aziendale la riscontriamo nella mancanza di pianificazione, nel lasciare scoperti ruoli e posizioni importanti per mancanza di sostituti, in tutte le figure professionali. Particolarmente urgente è diventata la questione della mancanza di gestori base. L'azienda continua a negare la problematica, non essendo evidentemente in grado di risolverla, ma a causa di ciò si "chiede" agli altri gestori di fare cassa non solo senza adeguata formazione, ma addirittura senza che ciò sia previsto. E non si tratta di casi eccezionali.

In un territorio dove l'uso dei contanti non tende a diminuire (tanto che ad ogni ponte i bancomat si bloccano ovunque perché troppo carichi di versamenti) è inutile continuare ad affermare che i gestori base non sono necessari: la realtà della vita delle filiali, maggiormente aggravata nei periodi estivi o durante le festività, dimostra invece che sono un bene prezioso oltre che raro.

La vicinanza alle persone, alle condizioni di vita lavorativa sostenibili che tanto si proclamano, diventano poco credibili nei fatti.

In sintesi abbiamo un Azienda che in questo territorio fa due pesi e due misure, madre con qualcuna e matrigna con altri, che non ha comportamenti coerenti e questo fa montare la rabbia e l'insofferenza nei lavoratori.

Formazione

Così come poco credibili appaiono le "sviste" che fanno sì che vengano pubblicati corsi obbligatori con scadenza antergata. Sicuramente pensiamo male e facciamo peccato ma l'Azienda sappia che siamo molto vigili su questo tema: così come vigileremo che non venga osteggiata la fruizione della formazione flessibile, che alla luce dell'annunciata rivoluzione di Isytech diventa un tema dirimente.

Giochi di portafoglio

Un'altra regola vuole che non si consentano giri di portafoglio al cambiamento di gestori perché i clienti sono della Banca e non del gestore: e invece si assiste a corposi pacchetti di clientela che girano le filiali inseguendo sempre gli stessi gestori. Anche in questo caso vale la logica dei due pesi e due misure.

Budget spropositati

Un'altra domanda postaci, e che ribaltiamo all'Azienda, è come mai i budget della nostra Area che ricade in uno dei territori più depressi della UE e che risulta all'ultimo posto per qualità della vita secondo il Sole 24 sono stati aumentati del 140 - 180%? Ci sono dati macroeconomici che ci sfuggono?

Come è stato fatto notare nella sede appropriata da questa Sigla, chi fa risultati in questo territorio viene giustamente premiato mentre il territorio viene penalizzato. A fronte di 50 Filiali ex Ubi ricadute in Calabria solo 5 sono andate alla provincia di Reggio e 4 di queste già chiuse.

L'Azienda è libera di aumentare i budget anche del 500% ma noi abbiamo un obbligo di prestazione e non di risultato. Non ci sarà chi dirà no ma l'impossibile non può essere richiesto.

Siamo terreno di conquista e abbiamo finora dimostrato di sapere fare bene. Se però non si corregge il tiro e non si riscontrano comportamenti coerenti da parte aziendale, risulterà difficile richiedere un impegno ancora maggiore in un anno come il 2025 che si presenta già particolarmente impegnativo su diversi fronti.

E' tutto un equilibrio (pericoloso) sopra la follia, sempre per citare Vasco.

**Rsa Fisac Cgil
Intesa Sanpaolo**

Reggio Calabria, 3/1/2025