

[dal sito Fisac Intesa Sanpaolo](#)

29 luglio 2019

Facciamo finta che ... tutto vada bene!

Incontro trimestrale con Azienda a Firenze

Abbiamo sottolineato le numerose storture messe in atto, come l'utilizzo dei dati di ABC per mettere in competizione fra di loro colleghi anche di filiali diverse, le richieste di raggiungimento degli obiettivi di budget tali da compensare i legittimi periodi di assenza per ferie, la ridondanza di report artigianali per monitorare la produzione, le Lync commerciali con il solo scopo di premere per la vendita dei prodotti, le richieste di lavorazione delle liste dei clienti da contattare degli assenti per ferie.

.....

L'Azienda ha ribadito che non si vive di solo budget, ma allora perché le pressioni commerciali, nonostante le continue segnalazioni ed interventi sindacali, continuano a essere esercitate, magari solo a voce, per non lasciare prova delle indicazioni date??

.....

Per queste Organizzazioni Sindacali quanto girato, non è ancora sufficiente per poter affermare che la strada del cambiamento culturale - peraltro auspicato dall'Azienda stessa - sia stata correttamente intrapresa. Un cambiamento culturale per il quale abbiamo chiesto un ruolo attivo e di protagonismo anche da parte del servizio Risorse Umane, in cui troppo spesso colleghi e colleghe paiono costretti a recitare un ruolo di subordinazione rispetto alle funzioni commerciali, generando sfiducia fra lavoratrici e lavoratori che invece devono sapere di potersi affidare a un gestore del personale libero di svolgere con professionalità il proprio lavoro.

Sarà importante monitorare anche il corretto uso dell'agenda di ABC, su cui l'Azienda ha ribadito che è giusto inserire la pianificazione delle attività amministrative (che non devono finire dopo l'orario di lavoro) e della formazione (che non deve essere considerata elemento cancellabile a seconda delle emergenze commerciali ma lavoro a tutti gli effetti) così come valuteremo se la formazione flessibile da casa sarà ostacolata o viceversa incentivata.

Per quanto riguarda la **lavorazione delle liste prioritarie**, l'Azienda ha ribadito le indicazioni già fornite in merito, che prevedono contatti da svolgere gradualmente nel corso delle settimane, in modo da pianificare e realizzare gli appuntamenti nell'arco del mese: **quindi nessuna indicazione aziendale di lavorazione e contatto di tutto in tempi ancora più stringenti.**

Abbiamo nuovamente denunciato l'ampio utilizzo della causale **NRI** per giustificare le numerose ore di

straordinario non retribuito fatte dai colleghi.

....

L'autorizzazione a rimanere nel luogo di lavoro, da normativa, compete al Responsabile, che è l'unico organo Aziendale preposto in quel momento (anche per la responsabilità che gli/le compete in tema di salute e sicurezza), a valutare e autorizzare la permanenza, mentre la successiva approvazione della Funzione del Personale ha finalità regolatoria e di controllo del processo; non esiste più l'ALIBI del "il personale non me lo ha concesso".

Nel caso, invitiamo prontamente a segnalare alle Organizzazioni Sindacali.

Ricordiamo dunque alle colleghe e colleghi di far sempre richiesta preventiva tramite mail al proprio responsabile ed a non trattenersi al lavoro qualora il preposto valuti non necessario il lavoro straordinario. **Se non siamo autorizzati al lavoro straordinario siamo OBBLIGATI ad andare a casa!!!**

Abbiamo sollevato nuovamente il problema dei ricorsi alle note di valutazione, processo che per uniformità di applicazione in Intesa Sanpaolo non prevede più la verbalizzazione.

....

Abbiamo stigmatizzato non solo che l'esito del ricorso è sempre e solo il **mancato accoglimento**, ma anche il fatto che la comunicazione avvenga senza alcuna spiegazione circostanziata del perché l'Azienda non abbia accolto le motivazioni del ricorso.

....

Ricordiamo che le responsabilità in tema di salute e sicurezza sono del preposto e che è preferibile scegliere talvolta un intervento incisivo (chiusura al pubblico, trasferimento temporaneo delle persone) **piuttosto che rischiare malori e interventi delle Autorità.**

Anche con riferimento agli accorpamenti di prossima attuazione, come fatto anche in passato, abbiamo invitato l'Azienda a ulteriori riflessioni sulle tempistiche di alcune scelte che potrebbero ingenerare forti disagi per i colleghi e il servizio alla clientela

.....

Abbiamo evidenziato che sussistono ancora criticità nell'applicazione del nuovo modello, in particolare nel funzionamento dei team estero, in cui la formazione di colleghe e colleghi non è avvenuta nei tempi previsti generando picchi di lavoro e carichi non distribuiti equamente, ma soprattutto con impatti che ci preoccupano implicando il rischio che la clientela, a fronte dei numerosi disagi, possa rivolgersi altrove determinando perdita di lavoro in termini di volumi e operazioni.