



Intesa Sanpaolo aree Lombardia Est e Lombardia Sud

Il 15 novembre si è tenuto a Cremona il periodico incontro tra le Rappresentanze Sindacali e l'azienda. Per quest'ultima erano presenti le Relazioni Industriali con Stefano Tura e Paola Olivadoti, il Direttore Commerciale Roberta Benedicenti, il Personale con Lorena Mantica (Responsabile Regionale Personale e Assistenza Rete) e Annalisa Di Giampaolo (Responsabile Ufficio del Personale Decentrato), la Direzione Immobili con Stefano Arpino.

Offerta Fuori Sede

Abbiamo fatto presente alla Direzione Aziendale che i colleghi che non hanno ad oggi il mandato o la lettera di incarico dalla Banca non possono operare con l'offerta fuori sede. L'infrazione a tale comportamento porta al compimento di un reato di tipo penale (abusivismo finanziario) che prevede quale pena la possibile reclusione oltre che una multa. La Direzione Aziendale ci informa che i mandati o le lettere saranno disponibili non prima del prossimo gennaio.

Tutto ciò premesso abbiamo chiesto, ottenendo riscontro dalla Direzione Aziendale, che non ci devono essere, a nessun livello, pressioni o indicazioni all'offerta fuori sede, intesa sia come proposizione che come vendita di prodotti assicurativi ramo danni, assicurativi di investimento e prodotti finanziari, se non in possesso di mandato o lettera di incarico specifica ai colleghi.

Invitiamo quindi i colleghi a verificare su INTESAP l'eventuale ricezione della autorizzazione. Se non è presente l'autorizzazione non c'è abilitazione, indipendentemente dall'iscrizione o meno all'Albo dei Promotori finanziari. Per chiarimenti, essendo la materia complessa e delicata, fate riferimento al vostro delegato sindacale nonché alla normativa di recente emanazione (circolare 748/2019 e notizia news del 14/11/2019).

Formazione Flessibile

In relazione alla Formazione Flessibile, da casa o da remoto, la Responsabile Regionale Personale Assistenza e Rete ha riferito che sono in aumento i colleghi che ne hanno potuto usufruire, anche se sono ancora pochi rispetto a quanti ne potrebbero beneficiare. Questo è dovuto (sempre su affermazione della Responsabile delle Risorse Umane) ad un'iniziale diffidenza da parte dei Direttori a concedere questa possibilità, "ritrosia" legata ad una "vecchia cultura" del controllo che si può esplicare in caso di presenza fisica sul luogo di lavoro.

Riallacciandosi al discorso di "vecchia cultura", da parte sindacale si è sottolineato che in alcune Direzioni permane questa mentalità. Essa predilige un controllo rigido dell'orario che è in completa antitesi sia alla politica aziendale, sempre più volta alla flessibilità di orario e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia alle richieste e alle modalità del lavoro così come è concepito dai vigenti accordi.

Nuovo Modello di Servizio

In riferimento alla riorganizzazione delle Filiali Personal e Retail, abbiamo segnalato improprie forzature commerciali da parte di qualche capo area che, riferendosi a Direttori e Gestori Personal, affermava che "i risultati prodotti entro la fine anno avrebbero decretato chi era dentro e chi era fuori". La Responsabile Risorse Umane ha risposto che aveva già avuto tale segnalazione ed era già tempestivamente intervenuta affinché tali

messaggi non si ripetessero. Del resto, ha sottolineato, in nessun caso la scelta di chi rimarrà nel mondo Personal e/o di chi andrà nel mondo Retail costituirà discriminazione di minor "valore/prestigio". Prendiamo favorevolmente atto di queste affermazioni, ma stante che non sono gli unici comportamenti "fuori norma" che si ripetono da parte di alcuni capi, ci chiediamo quanto la famosa "Scuola dei capi" abbia fatto breccia in taluni personaggi. L'impegno dell'azienda è di fare i colloqui con le persone coinvolte entro fine anno.

Nel frattempo sono usciti gli elenchi delle filiali Esclusive (cioè ex Personal). Attendiamo, si spera a breve, le indicazioni sui distaccamenti abbinati alle varie filiali.

Il titolo dell'operazione è come di consueto "Affinamento del modello di servizio". Chiamiamola pure così anche se nella vulgata la si nomina in tutt'altra maniera. Resta il fatto che non sarà cosa da poco: clienti, gestori e uffici che devono organizzare i passaggi saranno coinvolti al massimo dell'intensità. A tale proposito chiediamo che le strutture commerciali aiutino questi processi a divenire priorità per il tempo necessario, astenendosi dal rompere continuamente l'attenzione dei colleghi concentrati alla buona riuscita di tali "affinamenti". Abbiamo inoltre chiesto, con l'avvio a gennaio del nuovo orario per le Filiali Flexi, di porre la massima attenzione nella ricerca dell'equilibrio tra le esigenze famigliari e di pendolarismo e le esigenze tecnico-organizzative (conciliazione dei tempi di vita e di lavoro). L'azienda ha risposto che per quanto possibile si cercherà di alleviare eventuali disagi.

Mondo Imprese

Abbiamo chiesto un approfondimento in merito alla compilazione del Gianos (antiriciclaggio). Colleghe e colleghi infatti spesso operano non in linea con la normativa, cioè compilando il modello in assenza del cliente, su informazioni telefoniche o altro. L'azienda deve fornire in questi casi istruzioni operative precise che mettano i colleghi al riparo da possibili sanzioni di natura anche penale e ci chiediamo se l'utilizzo delle PEC possa risolvere in parte il problema.

Gestione Immobili

Il confronto sulle criticità relative agli impianti di climatizzazione ed ai servizi di pulizia è stato particolarmente acceso. Abbiamo denunciato con forza l'insostenibilità e la pessima qualità di una gestione degli immobili improntata unicamente al contenimento dei costi, irrispettosa della dignità dei colleghi e delle politiche di valorizzazione delle persone tanto sbandierate dai vertici aziendali.

Nel quadro generale, aggravato dalla girandola di responsabili e appalti, si distinguono gli esempi particolarmente negativi della filiale di Via Moretto a Brescia, funestata da disguidi amministrativi; la filiale di Pandino, che ha passato l'estate senza aria condizionata e che si aspetta un inverno in calzamaglia; la filiale di Crema piazza Aldo Moro, che dopo l'incendio è stata ripulita in maniera inadeguata e per la quale sarà richiesto un nuovo intervento di pulizia straordinaria.

A questi si aggiungano i casi quotidiani di malfunzionamenti, guasti riparati con ritardi biblici, locali e servizi igienici sporchi e quant'altro ben conoscono i lavoratori della Banca dei Territori.

Nei giorni immediatamente successivi all'incontro i responsabili del Servizio Immobili si sono presentati sui luoghi segnalati per verificare nuovamente le condizioni ambientali.

Restiamo impegnati a monitorare l'evolversi della situazione con l'intervento degli RLS e dei dirigenti sindacali. Ricordiamo a tutti i Preposti alla Sicurezza, solitamente i Direttori, che hanno il diritto ed il dovere di valutare

sempre l'idoneità dei locali in cui viene svolta l'attività lavorativa, confrontandosi anche con gli specialisti del Servizio Protezione per adottare le eventuali misure necessarie alla salvaguardia della salute dei colleghi.

PRESSIONI COMMERCIALI

“Quando un uomo ti dice che è diventato ricco grazie al duro lavoro chiedigli: il lavoro di chi?”

Don Marquis

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL - UNISIN

AREE LOMBARDIA EST e LOMBARDIA SUD

25 novembre 2019