

Martedì 22 marzo 2016 si è tenuto a Roma l'incontro della Direzione Regionale Toscana, Umbria, Lazio e Sardegna. La rappresentanza aziendale era composta dal Direttore Generale Pierluigi Monceri, Responsabile del Personale Giorgio Sartori, Direttori delle tre filiere commerciali: Antonello di Mascio (personal), Stefano Visone (imprese) Tito Nocentini (Retail), Relazioni Industriali Antonella Mancini e Sicurezza Gianluca Soldati.

Il Direttore generale Monceri ha illustrato la situazione economica e gli obiettivi raggiunti nel 2015, in cui i collocamenti, gli impieghi, in particolare i mutui, e le nuove acquisizioni, hanno raggiunto livelli importanti in tutti i segmenti. Per il 2016 prevede segnali di miglioramento, nonostante la turbolenza dei mercati che ha determinato un gennaio negativo e un febbraio lento dal punto di vista del conto economico.

Si sono poi succeduti i tre Direttori Commerciali nell'illustrazione dell'andamento e nella declinazione delle aspettative aziendali dei segmenti di loro competenza. Hanno riconosciuto l'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori, in particolare al lavoro svolto per il progetto Banca 5, e sottolineato la necessità di un coinvolgimento estensivo di tutti i colleghi al raggiungimento degli obiettivi.

Il responsabile del Personale, Sartori, ha evidenziato i meriti dell'azienda riguardo al processo di innovazione tecnologica, in particolare sull'importanza del processo di dematerializzazione a maggior tutela dei colleghi quale elemento di certezza nella relazione con la clientela, e al nuovo layout di filiale che danno una immagine di banca evoluta.

In tema di sicurezza fisica l'Azienda ci ha comunicato la diminuzione costante degli eventi criminosi grazie all'attento e continuo monitoraggio effettuato dalla funzione aziendale.

Il dato più evidente è la totale distonia tra le positive percezioni dell'azienda e l'evidente deterioramento del clima lavorativo.

Nel nostro intervento abbiamo denunciato le problematiche comuni alle aree che compongono la nostra Direzione Regionale:

CLIMA AZIENDALE E POLITICHE COMMERCIALI

L'Azienda minimizza le prassi scorrette utilizzate e da noi segnalate, riconducendole a comportamenti individuali non avallati dalla Direzione, quando purtroppo è assolutamente evidente e chiaro che questo fenomeno trova forza e supporto nei messaggi che le funzioni apicali "in primis" trasmettono ai propri collaboratori che interpretano in modo "soggettivo". Le pressioni commerciali sono ormai modalità consolidata e costante nell'organizzazione del lavoro, la loro pratica in termini non conformi all'accordo produce effetti assolutamente negativi sulle condizioni di lavoro e di conseguenza sulla produttività tanto auspicata.

La pratica dei report è ancora attuata pervasivamente e nelle più svariate modalità e le funzioni commerciali devono intervenire per garantire l'immediata sospensione di richieste non conformi all'accordo. La comunicazione aziendale, supportata e testimoniata da alcune mail presentate nel corso dell'incontro all'azienda, è inadatta e inefficace, quando non offensiva nei contenuti e nelle minacce, più o meno velate, di trasferimento o demansionamento. Abbiamo poi sottolineato il fatto che nella nostra Direzione Regionale (non ci risultano casi analoghi nelle altre sei macro regioni) le lavoratrici e i lavoratori sono esasperati da continue campagne prodotte senza sosta e non vedono l'ora di passare "un mese da soli" o con i colleghi: basta "mese insieme"!!!

Ci chiediamo per quanto ancora quanto si possa credere che le campagne prodotte (che vanno preparate!) siano davvero efficaci replicate così in continuazione.

Purtroppo noi non stiamo generalizzando, stiamo raccontando i problemi quotidiani per come sono veramente "Caro Direttore"!

Coordinamenti Territoriali di Area - Direzione Regionale Toscana, Umbria, Lazio e Sardegna

ORARIO DI LAVORO

Il fenomeno del lavoro straordinario non riconosciuto non risulta ancora sostanzialmente contrastato. Se l'azienda concorda nel ritenerlo non conforme alle regole interne e alle normative di legge deve adottare strumenti che ne impediscano la reiterazione, sensibilizzando i responsabili delle unità operative all'osservanza delle direttive in materia.

FERIE E SOSPENSIONE VOLONTARIA

Le ferie sono un diritto finalizzato al giusto riposo e non un premio che si elargisce in base ai risultati di budget e al contesto commerciale del momento. L'Azienda per prima ha convenuto che non debbono esistere limiti nemmeno nel legittimo diritto di richiedere i 15 giorni di sospensione facoltativa retribuiti al 35%, inserendoli naturalmente nel piano ferie nel rispetto della funzionalità del proprio ufficio. Abbiamo perciò sollecitato l'Azienda ad agire in coerenza opportunamente sulla propria organizzazione per rispettare quanto previsto dal Contratto Nazionale e di secondo livello senza creare disagi alle lavoratrici e ai lavoratori.

Problemi organizzativi su operatività di filiale: un esempio per tutti quelli delle filiali che con CHIUSURA CASSA alle 13 in cui l'operatività connessa alla gestione della cassa e del bancomat deve poter essere puntualmente rispettata nei tempi e nelle modalità, oltre che con i correlati riconoscimenti di indennità. Non dimenticando le criticità delle filiali nuovo concept e gli strumenti informatici in dotazione in previsione della dematerializzazione inadeguati a supportare l'operatività corrente.

FORMAZIONE

I cambi di ruoli e di mansioni hanno reso indispensabile una formazione tempestiva ed adeguata, e un affiancamento quotidiano con colleghi più esperti. Ribadiamo che la formazione, anche di tipo obbligatorio, fruibile solo "a distanza" continua ad essere considerata "poco importante". Tuttavia abbiamo moltissime testimonianze di persone, specializzate in un ramo specifico (privati e imprese) che si trovano a gestire portafogli misti senza il necessario supporto formativo, con tutti i rischi che questo comporta. Abbiamo chiesto che al più presto si ponga rimedio a questa situazione.

PERFORMER

La valutazione delle prestazioni è spesso utilizzata impropriamente a scopo intimidatorio: diversi i casi in cui si comunica al lavoratore che il mancato raggiungimento degli obiettivi influirà sulla sua valutazione finale in palese contrasto con la normativa. Invitiamo pertanto tutti come sempre a rappresentarci le problematiche che dovessero emergere nel corso del colloquio valutativo

Aggiungiamo, inoltre, la lentezza con cui l'Azienda sta applicando quanto previsto nel Contratto di secondo livello redendolo di fatto non completamente esigibile: pressioni commerciali perduranti, mancato completamento della pesatura dei portafogli dei gestori e mancato riconoscimento delle indennità a titolari e sostituti a distanza di sei mesi dalla firma del Contratto contribuiscono a rendere il clima lavorativo decisamente insostenibile.

Nostro compito è garantire il rispetto della dignità del lavoro e della tutela delle professionalità di tutti i colleghi. Invitiamo pertanto a contattare i rispettivi Rappresentanti Sindacali in caso di comportamenti lesivi della dignità personale.

Ricordiamo, inoltre, che esiste una apposita casella di posta elettronica: iosegnalo@intesasanpaolo.com, istituita dagli Accordi di II Livello del 7 ottobre 2015.

Riteniamo che l'incontro faticosamente stia iniziando a costruire un percorso dove solamente il continuo confronto tra sindacato azienda anche sul territorio possa portarci alla risoluzione delle problematiche esistenti. In questa occasione, l'Azienda ha dichiarato la ferma intenzione di interventi atti alla risoluzione delle criticità evidenziate dal Sindacato.

Tuttavia le buone intenzioni non bastano ed occorre pertanto dare un segnale tangibile di cambiamento nella condotta aziendale

Nel riservarci la verifica di comportamenti coerenti con le intenzioni dichiarate, ribadiamo, ancora una volta, il grande riconoscimento da attribuire, a nostro avviso, a tutte le lavoratrici e i lavoratori che, nonostante i cambiamenti e il difficile



ISP Tuls: le pressioni? per l'azienda sono solo impressioni commerciali

clima lavorativo, quotidianamente svolgono il proprio ruolo con grande impegno e senso di responsabilità.

Roma, 30 marzo 2016

Coordinamenti Territoriali Delle Aree Direzione Regionale Tuls

Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl - Uilca - Unisin

[comunicato](#)