CGIL FISAC GRUPPO Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **24 Giugno 2022**

COMMISSIONE POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE: RIUNIONE DEL 23 GIUGNO 2022

Giovedì 23 giugno si è svolta la periodica riunione della "Commissione politiche commerciali e clima aziendale".



La Commissione ha il compito di **analizzare ciascuna delle comunicazioni** pervenute alla casella iosegnalo@intesasanpaolo.com, con la sola esclusione di quelle anonime o prive delle caratteristiche formali necessarie (assenza del modulo).

I dati del periodo 01.02.2022 – 31.05.2022

L'analisi svolta nell'ultimo incontro ha riguardato il **periodo 01.02.2022 – 31.05.2022**, durante il quale sono pervenute **43 segnalazioni** (oltre a 4 prive di modulo), classificabili, sulla base della Direzione regionale e della filiera commerciale, come segue (l'ordine è decrescente in base al numero delle segnalazioni).

TERRITORIO	RETAIL	EXCLUSIVE	IMPRESE	TOTALE
DR EMILIA ROMAGNA E MARCHE	7	–	–	7
DR PIEMONTE SUD E LIGURIA	6	–	–	6
DR TOSCANA E UMBRIA	6	–	–	6
DR CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA	5	–	–	5
DR LOMBARDIA SUD	4	1	–	5

DR PIEMONTE NORD, VDA E SARDEGNA	4	1	–	5
DR LAZIO E ABRUZZO	2	–	1	3
DR MILANO E PROVINCIA	2	–	–	2
DR VENETO EST E FRIULI VENEZIA GIULIA	1	–	1	2
DR LOMBARDIA NORD	1	–	–	1
DR VENETO OVEST TRENTINO ALTO ADIGE	–	–	1	1
DR BASILICATA PUGLIA E MOLISE	–	–	–	–
TOTALE	**38**	**2**	**3**	**43**

La maggior parte delle segnalazioni (29 su 43) **proviene da sindacalisti** ai quali i colleghi coinvolti in episodi di pressioni improprie si sono rivolti per denunciare i comportamenti a cui hanno assistito o di cui sono stati vittima, scegliendo di non apparire direttamente: una circostanza che ancora una volta denota il **prevalere di una condizione di soggezione o timore**.

Un'ulteriore classificazione è basata sull'ambito a cui la segnalazione fa riferimento (con una stessa segnalazione che può riguardare più aspetti):

Comportamenti	Reportistica	Comunicazione
35	22	7

Le cause più frequenti delle segnalazioni

- **Contatti** e sollecitazioni ripetuti e **assillanti**;
- **approcci perentori e impositivi**, anche frutto dell'incapacità di fornire un reale supporto e creare un clima di collaborazione (*si diventa autoritari non essendo autorevoli, e spesso neppure competenti*);
- richieste di **compilazione manuale di report** destinati a raccogliere informazioni già presenti nel sistema informativo della banca;
- divulgazione di **elenchi e graduatorie** privi di qualsiasi funzione informativa, ma

aventi la finalità di **marchiare di inadeguatezza** chi non è ai primi posti della classifica;

- mancato rispetto dell'**orario di lavoro** e del diritto alla **disconnessione**;

sono le fattispecie più frequenti.

A tali condotte si aggiungono comportamenti e iniziative contraddistinti ancora da **maggiore gravità**, sia nei confronti dei dipendenti (vittime di **minacce** di trasferimento o commenti **offensivi**), sia per il tentativo, in alcuni casi, di ignorare le **regole in materia di distribuzione** (in particolare assicurativa) emanate dagli **organismi preposti**.

Interventi dell'azienda. Riflessioni sull'efficacia

Nel corso dell'analisi effettuata abbiamo riscontrato nella maggior parte dei casi un **comune punto di vista** con quello espresso dalla **componente aziendale della Commissione**, che ha dichiarato di essere **intervenuta per richiamare al rispetto dei principi** contenuti negli accordi in materia di politiche commerciali e, ove necessario, delle disposizioni di legge.

L'azienda ha dichiarato di non trascurare il **fattore "recidiva"**: in altri termini un'ulteriore segnalazione dovrebbe elevare il livello di attenzione di parte aziendale (e le azioni di conseguenti "contenimento") nei confronti di quel capo o capetto; ad oggi dobbiamo purtroppo rilevare il permanere o il riemergere (anche in questi giorni) di comportamenti già oggetto di segnalazione: sono la prova che **gli interventi effettuati almeno in alcuni casi sono stati insufficienti o sono rimasti inascoltati**.

Un cambio di passo nella direzione di una maggiore incisività è indispensabile (considerato che la banca a fronte di altre inadempienze o negligenze non si dimostra sempre così tollerante).

La punta dell'iceberg

A questo elemento di preoccupazione, aggiungiamo il fatto che le segnalazioni sono solo la punta dell'iceberg di un **fenomeno assai più esteso**, di un **malessere generalizzato**, che per timore di **conseguenze** negative o per **sfiducia** non viene sufficientemente denunciato.

"iosegnalo": uno strumento comunque utile

Nonostante le tante ombre, riteniamo tuttavia che, nel complesso, il ricorso a "iosegnalo" e la

successiva attività della Commissione svolgano una funzione comunque utile.

Da parte nostra non ci stancheremo di sollecitare interventi sempre più incisivi da cui possa derivare un effetto positivo e un miglioramento del clima.

La FISAC CGIL con i suoi Rappresentanti Sindacali è come sempre a disposizione per fornire supporto nella compilazione delle segnalazioni o per curarne direttamente la predisposizione e l'inoltro.

qui il documento in pdf