

DALLE ASSEMBLEE UN MESSAGGIO CHIARO: NON SE NE PUÒ PIÙ!

La recente tornata di assemblee, svoltesi in tutta la Sardegna per la quasi totalità in presenza, è stata una buona occasione per sentire direttamente dalle **NOSTRE PERSONE** (termine molto utilizzato e a volte abusato, da parte della nostra Azienda) come si lavora e si sta **DAVVERO** in Intesa Sanpaolo verificandolo da fonte diversa dai comunicati stampa aziendali o dalle classifiche Top Employers.

Sentendo la voce di Colleghe e Colleghi di tutta la Sardegna (in particolare della Rete), emerge con chiarezza inequivocabile che in ISP si sta male!

La strategia aziendale di chiudere ed accorpare tante filiali è finalizzata ad ingrossare i già macroscopici guadagni di Intesa Sanpaolo, **ma si rivela disastrosa dal punto di vista della sostenibilità del lavoro.**

Quantità ingestibili di clienti si sono riversate sui punti operativi superstiti, accolte da un numero di addetti ogni anno minore, sia per effetto degli esodi consentiti dai piani industriali, che per effetto del nuovo fenomeno delle dimissioni volontarie. Tutto ciò in un contesto lavorativo nel quale, **senza tregua**, vengono inesorabilmente richiesti livelli di produttività in crescita esponenziale.

Le richieste delle Lavoratrici e dei Lavoratori per recuperare un minimo di serenità hanno toccato diversi temi:

CARENZA CRONICA DI ORGANICI

Servono nuovi colleghi! È imprescindibile reintegrare le uscite di personale.

I carichi di lavoro sono insostenibili, nei portafogli dei gestori è presente solo la metà dei clienti delle filiali. Il resto è solo nominalmente in capo al direttore ma

di fatto gestito dai colleghi.

Il dimensionamento dei portafogli finora adottato dalla banca, oltre ad essere totalmente privo di trasparenza, non rispecchia la realtà.

Lo stesso si può dire del dimensionamento delle filiali o degli uffici di Direzione e/o di Staff.

Tutto è governato dagli algoritmi aziendali con un sistema privo di trasparenza.

Gli accordi a livello di gruppo che stabilivano, con “particolare attenzione alle zone disagiate” quali la Sardegna, un **rapporto di 2 a 1 tra uscite per esodo o pensionamento e nuove assunzioni** sono stati disattesi e certo non bastano le poche nuove assunzioni effettuate anche in seguito ad una azione vertenziale delle OOSS della Sardegna che, lo ricordiamo, non è stata accantonata ma sospesa.

Per capire bene la situazione basta dire che, **a fronte di circa 200 uscite previste dai piani di accesso all'esodo ad oggi siamo ancora al di sotto di 30 nuovi ingressi in tutta la Sardegna**, compresa la Filiale Digitale.

CLIMA AZIENDALE E MALESSERE ORGANIZZATIVO

Restituiteci la nostra tranquillità!

Ogni giorno è più massacrante del precedente, gli obiettivi, calati con pressante insistenza, sono insostenibili.

Basta minacce più o meno velate! Basta pretese fuori luogo!

È impossibile organizzare la propria giornata lavorativa, sovente determinata da un insostenibile ed asfissiante pianificazione delle agende, i cui appuntamenti, oltretutto, sono fissati dai colleghi, dai Direttori, dai Capi Area, dai clienti, dall'accoglienza, e persino da non clienti.

Tutto il resto scompare, formazione, archiviazione, attività amministrative, presidio della clientela reattiva, ogni cosa al di fuori dal dogma dei 5 o più appuntamenti è

derubricato e sacrificato, rimandato ad un momento successivo esponendo le Persone anche a rischi professionali.

Esistono delle titubanze a prendere atto dei malesseri psicologici, vissuti come uno stigma, ciò nonostante, abbiamo purtroppo raccolto con sempre maggiore frequenza testimonianze di Colleghe e Colleghi che provano a gestire l'ansia e lo stress lavoro correlato ricorrendo all'aiuto farmacologico.

Molte Persone confidano di avere disturbi del sonno legati al lavoro.

Oltre alle implicazioni di carattere psicologico, sempre più spesso si stanno verificando casi di Persone colte in ufficio da forti malesseri psicofisici, quali tachicardia, oppressione al petto, difficoltà respiratorie e attacchi di panico.

Alcune vanno direttamente al pronto soccorso, con la pressione alle stelle. Le patologie cardiologiche sono quelle che con maggiore facilità si contraggono dopo lunghi periodi di perenne tensione.

Alcuni segnali inequivocabili confermano il malessere diffuso:

- Le migliaia di domande di uscita anticipata ad ogni piano industriale;
- Le numerosissime richieste di uscita dalla rete e da ruoli commerciali;
- I sempre più frequenti certificati medici che inibiscono il contatto con il pubblico per persone che sono in Burnout;

Serve altro per capire che la situazione è insostenibile?

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Vogliamo una formazione efficace!

Procedure e normativa richiedono una preparazione diversa da slide e video da mandare avanti tra un cliente e l'altro.

Il crescente numero di contestazioni disciplinari ha radici in questo terreno.

Ricordiamo che la formazione è un diritto sancito dal CCNL e che la pianificazione

di otto giorni di formazione flessibile, secondo quanto stabilito dagli accordi aziendali, è un diritto irrinunciabile.

Le carenze di organico condizionano pesantemente i percorsi e la crescita professionale, cambiare ruolo è diventato impossibile, siamo tutti condannati a svolgere sempre le stesse mansioni, specie nella rete commerciale.

FILIALE DIGITALE

L'assemblea della Filiale Digitale, svoltasi in modalità a distanza, ha evidenziato le peculiarità di questa realtà.

La problematica degli inquadramenti è emersa soprattutto per il segmento Affluent.

Il disagio dei turni e la gestione di quelli estremi, la carenza di dotazioni tecnologiche ergonomiche ed a norma quando si lavora da casa, la garanzia di scelta, anche futura, se lavorare in sala o da casa, sono alcune delle problematiche emerse.

NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ACCORDI INDIVIDUALI

Il tema degli accordi individuali proposti dall'Azienda a molti di noi è stato dibattuto in tutte le assemblee, compresa quella della Filiale Digitale dove il lavoro agile impatta in maniera importante.

La portata e le sfaccettature della proposta non erano finora emerse con chiarezza e la linea aziendale di proporre accordi individuali (peraltro con un notevole pressing per la sottoscrizione) aveva evidenziato i soli aspetti "migliorativi", in particolare relativamente allo smart working ed alla settimana corta, ma non le possibili ulteriori implicazioni.

Intesa Sanpaolo con questa operazione, **ma anche con le disdette dei contratti misti e del mandato ad ABI per le trattative di rinnovo CCNL**, sta mostrando

un volto aggressivo e tendenze autarchiche per perseguire i propri interessi, a discapito delle “sue Persone” e del sistema bancario. Evidentemente 5 miliardi e mezzo di utile non gli bastano...

Colleghe e Colleghi hanno evidenziato preoccupazione per queste ultime mosse aziendali che indeboliscono tutti.

COSA VIENE CHIESTO AL SINDACATO

Davanti alle mosse unilaterali ed alla prepotenza aziendale, **il Sindacato deve reagire in maniera ferma e decisa**, riconducendo l'Azienda al tavolo negoziale di gruppo sia sulla nuova organizzazione e le condizioni di lavoro che per il malessere diffuso, **tema che in Sardegna è indissolubilmente legato agli organici carenti.**

Siamo pronti alla mobilitazione.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI INTESA SANPAOLO AREA SARDEGNA

Cagliari, 22 marzo 2023

[Il comunicato unitario](#)