

I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA: VA TUTTO A GONFIE VELE! MA È PROPRIO COSÌ?

A distanza di qualche settimana dallo svolgimento dell'incontro, inoltriamo il comunicato unitario sulla "trimestrale" del 13 novembre. Ai tempi tecnici che solitamente richiede la stesura, si è aggiunto un ulteriore rinvio, deciso per il fatto che ci trovavamo ormai nelle fasi finali del confronto sul CCNL, concluso con la firma dell'accordo per il rinnovo (ai cui contenuti si è ovviamente rivolta l'attenzione di noi tutti).

Il ritardo ci consente in compenso di richiamare qui gli ulteriori sviluppi della questione Isybank (che citiamo nel volantino), considerato che nel frattempo l'Antitrust è intervenuta prevedendo diverse e più tutelanti modalità per il trasferimento della clientela: da questa decisione origina evidentemente la decisione di implementare la Task force a supporto della Filiale Digitale con l'inserimento complessivamente di 600 colleghi per gestire l'incremento dell'attività

il 13 novembre 2023 si è tenuto il periodico incontro trimestrale tra le OO.SS e la Delegazione aziendale

per l'Area Alessandria Asti.

Risultato dell'Analisi di clima

L'azienda ha aperto l'incontro sintetizzando i risultati della recente Analisi di clima per il nostro ambito

territoriale: secondo quanto ci è stato illustrato, la percentuale di coloro che hanno partecipato alla

rilevazione è stata molto elevata e il punteggio medio molto positivo (in netto miglioramento rispetto

all'analisi svolta circa due anni fa, con conseguente soddisfazione dei vertici della Direzione Regionale).

Da parte nostra abbiamo espresso stupore per un esito che non corrisponde alla percezione del

malessere lavorativo che sistematicamente riceviamo quando ci confrontiamo con le lavoratrici e i lavoratori dell'Area: un malessere che in alcuni casi sfocia in dimissioni volontarie, che ovviamente aggravano la condizione di chi rimane.

Abbiamo osservato come il fatto che ci venisse reso noto un dato medio e non disaggregato non consentisse da parte nostra una valutazione approfondita e l'individuazione delle situazioni più critiche.

L'azienda ha di fatto ammesso una certa disomogeneità, impegnandosi a effettuare momenti di verifica rispetto alle realtà che presentano risultati non positivi.

Smart working e 4x9

Ci sono state forniti alcuni dati rispetto alle forme di flessibilità introdotte dall'accordo sull'evoluzione del lavoro del 26 maggio scorso.

Nelle filiali coinvolte nella sperimentazione relativa allo Smart working (diritto al lavoro agile per 1 giorno al mese) l'azienda ha ammesso percentuali non omogenee di fruizione. Da parte nostra abbiamo

evidenziato come il mancato coinvolgimento di tutti "gli aventi diritto" sia in parte determinato da forme

di resistenza e di contrarietà allo strumento da parte del responsabile della filiale, ma anche da

situazioni contingenti legate a organici ridotti ai minimi termini. In misura minore incide lo scarso

apprezzamento del Lavoro Flessibile da parte di colleghe e colleghi che non ne fruiscono per una scelta individuale e del tutto libera.

Le piccole filiali appena partite con la sperimentazione del 4x9 registrano adesioni al 96% e fruizioni (nella prima settimana) al 50%.

Lo spazio temporale ancora limitato dall'avvio del 4x9 in queste filiali non consente di avere una casistica

completa delle criticità che si possono determinare. Secondo quanto ci è stato precisato, i problemi di carattere logistico emersi (per esempio ora di spegnimento del riscaldamento non adeguata all'orario prolungato) dovrebbero essere stati superati. Ovviamente invitiamo a segnalarci casi in cui permanessero difficoltà e disagi.

Formazione Flessibile

Solo 2 colleghe/i su 3 hanno fruito della Formazione Flessibile. Un dato piuttosto insoddisfacente visto il diritto spettante a ciascun collega a 8 giorni all'anno, considerando inoltre che la mancata fruizione della Formazione obbligatoria incide negativamente sul PVR e può avere ripercussioni anche sui percorsi professionali.

Come per lo Smart working, l'azienda ha condiviso la necessità di un cambio di passo, assicurando una maggior sensibilizzazione a tutti i livelli: anche in questo caso vi invitiamo quindi a comunicarci i casi di opposizione alla Formazione "da casa".

Isybank

L'azienda giudica estremamente positivi i risultati e ha minimizzato il clamore (anche mediatico) generato dai clienti che hanno accolto con estrema contrarietà il trasferimento. La nostra interpretazione è piuttosto diversa, posto che l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha già avviato un procedimento istruttorio nei confronti di Intesa Sanpaolo e di Isybank.

Anche la lettera che Barrese ha inviato ai clienti coinvolti nel prossimo trasferimento, nella quale vengono ampliati i termini entro cui sarà possibile esprimere il proprio diniego al passaggio in Isybank, appare a nostro avviso come ammissione delle criticità riscontrate.

Nelle prossime settimane avremo modo di verificare se i correttivi posti in essere

dall'azienda saranno

in grado di contenere le ricadute sui carichi di lavoro delle colleghe e dei colleghi del nostro territorio.

Considerazioni finali

Lo scenario di fondo che abbiamo rappresentato all'azienda è sempre lo stesso: cronica carenza di

organico e pressioni commerciali esasperate.

Abbiamo osservato come dal precedente incontro trimestrale (risalente al mese di luglio) il personale

dell'Area si sia ulteriormente ridotto, al contrario dei carichi di lavoro.

Le sostituzioni di colleghi cessati per esodo, pensione o per dimissioni sono insufficienti e il saldo netto

sempre negativo, senza contare che escono dipendenti di esperienza e competenza consolidata.

Molti portafogli risultano tuttora scoperti (da parte nostra ne abbiamo sollecitato l'assegnazione).

Diretta conseguenza della carenza di organico sono i problemi relativi alla corretta gestione del lavoro:

oltre all'impossibilità di programmare adeguatamente la formazione e di usufruire in modo diffuso dello

Smart working, il fatto di essere sempre in affanno provoca ansia, stress lavoro correlato e un maggior

rischio di commettere errori, rispetto ai quali c'è scarsa comprensione dal momento che ad essi seguono

spesso contestazioni disciplinari.

Le pressioni commerciali hanno l'effetto di sminuire e frustrare la professionalità di colleghe e colleghi,

spesso sollecitati a vendere prodotti non perfettamente confacenti alle esigenze espresse dalla clientela

pur di raggiungere i budget sfidanti: una situazione che finisce per compromettere la serenità e

conseguentemente la vita privata, ambito in cui si ripercuotono pesantemente le tensioni vissute in

ufficio.

Nel corso dell'incontro ci è stato più volte rappresentato l'impegno di coloro che hanno ruoli di responsabilità nella Direzione Regionale a intervenire per superare le criticità, in particolare la volontà di contrastare comportamenti non coerenti con le regole e i principi etici. Vogliamo dare credito a questo impegno e invitiamo tutte le colleghe e i colleghi a segnalarci ogni eventuale anomalia, con particolare riguardo a indicazioni commerciali inopportune e a ricadute indebite in ambito Isybank, su cui solleciteremo un adeguato intervento.

Alessandria, 4 dicembre 2023

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

INTESA SANPAOLO ALESSANDRIA ASTI

[ComunicatoIncontroTrimestrale13nov2023_AreaAlessandriaAsti](#)