

LA BANCA CAMBIA MA IL CLIMA AZIENDALE RIMANE PESSIMO

“La banca cambia ma il clima aziendale rimane pessimo”

il clima aziendale è in costante deterioramento: la distanza fra la situazione rappresentata dall'azienda e la realtà diventa sempre più grande

Il 22 maggio si è svolto in modalità a distanza l'incontro trimestrale della Direzione Regionale Veneto Est e FVG alla presenza della Direttrice Regionale, del Responsabile Relazioni Industriali, della Responsabile del Personale, dei Direttori Commerciali Imprese, Exclusive, Retail, dei Responsabili CTPAR.

Anche nel 2022 i risultati economici positivi confermano l'impegno di tutti i colleghi della Direzione Regionale, che hanno lavorato e continuano a lavorare benissimo, pur tra mille difficoltà, come è stato infatti riconosciuto dalla Direttrice Regionale.

Nonostante gli ottimi risultati raggiunti, il Premio di Eccellenza del PVR 2022 è stato fortemente ridimensionato e tagliato rispetto a quanto previsto in fase iniziale, con poca trasparenza e scarsa informazione.

Abbiamo rimarcato all'azienda l'insoddisfazione del personale causata da tale taglio, visto che il premio, pensato per riconoscere lo specifico apporto dei lavoratori, è stato ridotto... perché troppe filiali hanno raggiunto e superato gli obiettivi previsti!

Paradossalmente i colleghi sono stati troppo bravi e anziché aumentargli il premio lo si è diminuito.

Non avevamo dubbi sui risultati, **sono stati raggiunti tutti gli obiettivi tranne uno: il clima aziendale era pessimo e continua a peggiorare.**

Si tratta di una situazione generalizzata, non di casi isolati: quello che conta è vendere ad ogni costo, anche al sabato si mandano messaggi, mail etc., con richieste di dati su quanto hai venduto o peggio su quanto pensi di vendere. Queste richieste sono illegittime perché i dati sul venduto sono già in possesso dell'azienda e i colleghi non fanno profezie su quanto venderanno in futuro.

L'azienda continua a dire che l'obiettivo è quello di incontrare i clienti, ma in realtà il fine è quello di vendere, vendere, vendere. Non si può parlare di consulenza quando è richiesta continuamente la reportistica sul venduto e sembra sempre che non si sia fatto mai abbastanza. Non si può continuare a ricercare risultato stressando le Persone.

Se il comportamento vessatorio è diffuso, vuol dire che gli ordini vengono dall'alto.

Oltre alle pressioni commerciali sempre più spinte, il clima è in costante deterioramento anche per la disorganizzazione e gli enormi carichi di lavoro. Manca personale e ne mancherà sempre di più nei prossimi anni a causa dei pensionamenti, esodi e dimissioni.

Abbiamo ancora una volta chiesto assunzioni di colleghi a tempo pieno ed indeterminato da inserire nella rete commerciale, per fornire un necessario ricambio generazionale e maggiori risorse.

Il fenomeno delle dimissioni volontarie è chiaro sintomo del disagio delle persone. I colleghi più giovani se ne stanno andando, non vedono prospettive né professionali, né motivazionali, né economiche ed in generale il senso di appartenenza è bassissimo.

Abbiamo ampiamente esposto tutte queste considerazioni all'azienda, e la Direttrice Regionale ha preso atto che "il Sindacato ha parlato con voce unica", e che "l'azienda si porta a casa cose da fare".

Dobbiamo però ricordare che lo scorso anno ci aveva risposto "Aiutiamoci a far accadere le cose": la collaborazione del Sindacato nel segnalare e nel cercare e proporre soluzioni non è mai mancata, evidentemente non si riesce da parte aziendale ad intervenire, o peggio, manca la volontà.

Preso atto che il problema esiste l'azienda deve trovare una soluzione. La banca può funzionare meglio solo se tutti possono sentirsi meglio.

Isybank: A luglio partiranno le lettere e in merito alla individuazione di "referenti per i clienti di IsyBank" all'interno delle filiali, abbiamo evidenziato che ci aspettiamo (nella disorganizzazione che abbiamo evidenziato) un enorme flusso di

clientela e che questi colleghi non possono essere “gravati” da questo ulteriore incarico senza essere “sollevati” da altre attività giornaliere.

Per quanto riguarda la **Filiale Digitale**, l’azienda ci ha confermato che i colleghi della filiale digitale seguiranno la clientela IntesaSanpaolo, la clientela IntesaSanpaolo Private Banking e Fideuram, ed anche la clientela IsyBank, che qualora non trovasse supporto nella innovativa applicazione messa a sua disposizione, potrà dialogare in prima battuta con “l’intelligenza artificiale” e se necessario con “il contatto umano” tramite il servizio telefonico e i colleghi di Filiale Digitale.

Per quanto riguarda i nuovi ingressi di personale previsti su Filiale Digitale, abbiamo auspicato che siano volontari, ritenendo utile una fase di Job Posting aperta a tutti coloro che fossero interessati.

Per quanto riguarda lo **Smart Working** abbiamo rimarcato che deve essere sempre volontario: ai colleghi deve essere sempre data la possibilità di lavorare in presenza (anche a coloro che in filiale digitale sono chiamati a fare i turni) e data la possibilità di fruirne anche ai colleghi delle Filiali. Tutti punti ribaditi e chiariti anche nel nuovo accordo sulla organizzazione del lavoro del 26 maggio scorso.

Per quanto riguarda il piano di cessione a terzi degli Npl, quando non si trovano i documenti e l’incombenza viene scaricata -anche in questo caso sui colleghi delle filiali: abbiamo segnalato che gli archivi continuano ad essere in totale abbandono ed anche pericolosi, quindi invitiamo tutti i colleghi ad agire con molta cautela nell’accesso a questi locali, evidenziando formalmente ai propri responsabili situazioni di pericolo e rifiutandosi di accedere ai predetti locali.

Uso cellulare aziendale e utilizzo di applicazioni come WhatsApp: abbiamo rimarcato all’azienda che WhatsApp non è fra le applicazioni previste dall’azienda, mentre ci sono dei responsabili che invitano ad installarla e ad utilizzarla, anche per dialogare con la clientela. Ribadiamo il consiglio di non scaricare WhatsApp sul cellulare aziendale e di utilizzare solo la mail aziendale per dialogare con la clientela, quando non è possibile farlo in presenza o al telefono.



Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin