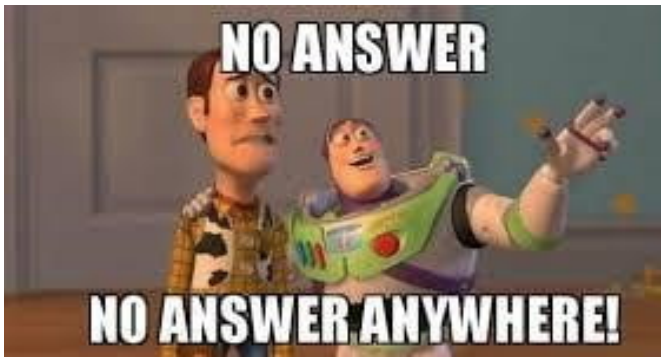
CGIL FISAC GRUPPO Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **5 Agosto 2022**

TRIMESTRALE AREA EMILIA OVEST: RISPOSTE DALL'AZIENDA… POCHE E INSODDISFACENTI!!



Il 15 luglio scorso si è svolto l'incontro sindacale trimestrale dell'Area Emilia Ovest (Parma, Piacenza e Reggio Emilia), al quale hanno partecipato, per l'Azienda, Anna Hensel e Candia Mosca dell'Ufficio Relazioni Industriali, Cinzia Bruzzone, Responsabile Coordinamento Territoriale Personale e Assistenza Rete Emilia Romagna, Lorena Mantica Responsabile del Personale per la Direzione Regionale ERM, Stefania Bergamaschi Direttore Commerciale Imprese.

Nel corso della riunione si sono inoltre collegate: per la Filiale Digitale Laura Donati, per l'Ufficio Immobili Simonetta Scalabrini, per Agribusiness Elena Villani.

Dall'incontro ci aspettavamo risposte positive in merito alle evidenze che già da tempo poniamo all'azienda sulle diverse problematiche che affliggono i colleghi dell'Area Emilia Ovest: ma se alcune risposte sono state fornite, queste sono state poche e, per la gran parte, insoddisfacenti.

DATI, CONTESTO E INCONGRUENZE DEI COMPORTAMENTI AZIENDALI

il Direttore Commerciale Imprese Stefania Bergamaschi nella sua rappresentazione dell'andamento dei segmenti Retail/Exclusive/Imprese ha evidenziato le difficoltà che i comparti Retail ed Exclusive scontano, come ovvio che sia, visto l'attuale periodo complesso dovuto alla pandemia ed al conflitto in corso sul territorio ucraino: una situazione che sarà difficilmente sanabile nel breve periodo! Nello stesso tempo è stata evidenziata la qualità del lavoro effettuato dai colleghi nel soddisfare le necessità ed affrontare le preoccupazioni della clientela, ed è stata

annunciata una rivisitazione degli obiettivi aziendali in considerazione della difficoltà del contesto.

Apprezziamo il riconoscimento del buon lavoro dei colleghi, ma lo troviamo incongruente con le quotidiane ed incalzanti richieste ai colleghi sull'organizzazione delle agende, sui report giornalieri, via mail, telefono, Skype o, perché no, in incontri One-to-One con il capo area di turno.

In un contesto così difficile, con i gestori impegnati ad ascoltare e tranquillizzare i clienti, i comportamenti dei responsabili devono essere di aiuto ai colleghi e finalizzati a migliorare il loro lavoro e non a metterli ulteriormente in difficoltà e sotto pressione!

A proposito di comportamenti collaborativi e funzionali, siamo stati nuovamente "rassicurati" dall'azienda (anche Stefania Bergamaschi ha confermato questa interpretazione) che le liste da lavorare sono uno strumento di supporto al lavoro del gestore e che non esiste alcun obbligo di compilazione (a caso!) entro fine mese, come spesso richiesto senza alcun senso da alcuni direttori commerciali, nonostante l'assenza per ferie del gestore o le agende già strapiene! Confidiamo che questa inutile pressione finalmente non venga più messa in pratica!

GESTIONE IMMOBILI E PULIZIE – APPALTI, NO AI RISPARMI SULLA PELLE DELLE PERSONE!

Il tema è molto caldo e non solo per il clima canicolare che sta caratterizzando l'estate.

Nell'Area Emilia Ovest ci sono ancora ad oggi filiali con gli impianti di condizionamento rotti o malfunzionanti. Lavorare con temperature alte, oltre la norma, senza ricambio d'aria, porta ad enormi problemi di microclima con rischi conseguenti per la salute dei colleghi, il tutto aggravato da una situazione pandemica tutt'altro che risolta.

L'estate, per l'ennesima volta è iniziata con difficoltà ed i ritardi nell'attività di accensione degli impianti delle nostre filiali con i **numerosi interventi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), evidenziano**

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **5 Agosto 2022**

l'inadeguatezza aziendale nell'affrontare una situazione ricorrente: l'estate arriva tutti gli anni e, anno dopo anno, la gestione degli impianti anziché migliorare, peggiora!

Siamo stati informati nel corso dell'incontro dalla Responsabile degli Immobili che l'appalto per la gestione ordinaria e straordinaria degli impianti ha visto un cambio di gestione nel mese di gennaio 2022, fatto del quale nessuno aveva messo al corrente le Organizzazioni Sindacali, come invece previsto dalle norme vigenti, fatto già di per sé grave.

Il numero delle richieste di interventi di assistenza sugli impianti in Emilia Romagna, ben superiori a qualunque altra regione, mettono in luce una situazione grave, che da tempo denunciamo: gli impianti sono vecchi, obsoleti e richiedono investimenti per la loro sostituzione, più volte sollecitati ma mai effettuati.

Di certo non possiamo accontentarci delle giustificazioni dell'Azienda perché non possiamo accettare che le mancanze ed i disservizi aziendali continuino a ricadere sui colleghi e su quanto di più prezioso hanno, ovvero la loro salute!

Come se questo non bastasse si è ben pensato di affidare ad una nuova azienda anche l'appalto delle pulizie, anche in questo caso senza alcuna comunicazione al Sindacato. Anche in questo caso le notizie non sono rassicuranti perché, a quanto ci risulta, chi deve effettuare il servizio ha sempre meno tempo per poterlo svolgere, ovviamente a discapito della pulizia e dell'igiene dei locali dove i colleghi svolgono quotidianamente il loro lavoro.

È evidente che non pulire vuol dire anche non sanificare, ed in particolar modo nelle filiali New Concept, dove le postazioni non sono ad uso esclusivo, con il Covid 19 che circola ancora abbondantemente, è un problema enorme per la salute dei colleghi.

Abbiamo capito con una certa chiarezza che, al di là dei vari tecnicismi che sono stati citati in merito ai capitolati relativi all'appalto in questione, l'**obbiettivo aziendale è quello di massimizzare la riduzione dei costi** delle pulizie, indipendentemente da quello che possa causare per la salute delle "nostre

persone" che devono essere un valore importante di questa Banca, non solo a parole ma anche e soprattutto, nei fatti.

La qualità degli appalti è pessima! Non condividiamo la modalità di gestione degli appalti da parte dell'azienda e richiediamo la corretta applicazione delle vigenti normative sul tema.

L'elenco dettagliato delle società che hanno in gestione gli appalti sul territorio deve essere subito fornito o ai Coordinamenti Territoriali o ai Coordinamenti nazionali di Gruppo.

Richiediamo, inoltre, che l'azienda rispetti il suo preciso dovere di garantire ambienti di lavoro salubri, puliti e condizioni di lavoro adeguate e fornisca tutti gli elementi essenziali per la tutela della salute e della sicurezza di chi lavora!

E ricordiamo ai colleghi di non farsi mai scrupoli a segnalarci anomalie e/o malfunzionamenti che riguardino sia le pulizie dei locali che problemi agli impianti.

PART TIME… QUALCOSA NON TORNA

I rinnovi dei Part Time continuano a presentare diverse criticità.

Sempre più frequenti le richieste di modificare la riduzione della pausa pranzo ed eventualmente compensarla con la durata dell'orario di lavoro in occasione del rientro pomeridiano, pena il mancato rinnovo. Ci è stato detto che i motivi di questa impostazione Aziendale sono diversi, tra cui omogeneizzare i comportamenti, esigenze organizzative dell'Azienda, ampliare il servizio alla clientela, e motivi di sicurezza, per evitare che chi ne usufruisce rimanga sola in Filiale.

Ma, in queste risposte, c'è qualcosa che non torna!

1. In merito **all'omogeneizzazione dei comportamenti**, la riduzione della pausa pranzo per chi rinnova il part time **penalizza i colleghi part time** (in gran parte colleghe, ndr) che si vedono negare il diritto a poter

contrattualizzare la flessibilità della pausa pranzo che dovrebbe, su richiesta, riguardare anche loro e non solo i colleghi a full time. **Di certo non si amplia il servizio alla clientela.**

2. **Rispetto al tema "Sicurezza"** l'intento potrebbe anche essere corretto, anche noi vogliamo che i nostri colleghi lavorino in sicurezza; tuttavia, durante la pausa le filiali sono densamente popolate di colleghi (e a volte pure di clienti…), e a volte è la stessa azienda che chiede ai colleghi di svolgere riunioni o altre attività durante la pausa
3. **In merito alle esigenze organizzative** quello che è chiaro, ormai conclamato, è che la coperta è corta e non è intaccando la flessibilità richiesta dai colleghi che si risolve il problema.

Oltre a ciò, ci è parsa "curiosa" la comunicazione, inviata ad alcune colleghe con la richiesta di part time, in lista di attesa da anni, di cancellazione della richiesta, con possibilità di reinserimento della stessa in caso di immutato interesse, senza peraltro proporre alcunché dopo tanti anni; ovviamente auspichiamo che le persone interessate ricevano quanto prima adeguata attenzione.

In generale, chiediamo che l'azienda confermi, anche nei fatti, l'impegno a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei colleghi, anche di quelli a Part Time, che peraltro già pagano lo scotto della riduzione di retribuzione dovuta al minor orario del Part Time che viene essenzialmente richiesto per far fronte ad esigenze personali e familiari.

Filiale Digitale… i vecchi problemi rimangono irrisolti

L'Azienda ha affermato che in Filiale Digitale devono andare persone motivate. Condividiamo questa affermazione e ci auguriamo che, per il futuro, ciò avvenga realmente, anche in considerazione del nuovo Piano d'Impresa che prevede un incremento di organico di ulteriori 2600 colleghi. **Ci sentiamo di poter dire che fino ad ora qualcosa, probabilmente, non ha funzionato, perché non ci pare che in questi anni sia proprio andata così.**

Sicuramente, a fronte di colleghi motivati ad essere assegnati in Filiale Digitale, diversi altri sono stati assegnati d'iniziativa, nonostante in sede di colloquio avessero espresso diverse aspirazioni professionali o

specifiche esigenze di carattere personale o famigliare.

E, soprattutto, il “rilascio” (cosiddetto), per uscire dalla Filiale Digitale verso altre strutture lavorative è, ad ora, praticamente impossibile. Siamo a conoscenza di molti colleghi che vorrebbero dare il proprio contributo all’Azienda anche in altri ambiti lavorativi ai quali non è mai stata data una possibilità alternativa.

Ad aggravare la situazione si aggiungono le croniche problematiche organizzative della Filiale Digitale, a tutt’oggi irrisolte, nonostante le ripetute segnalazioni sindacali: distribuzione non equa dei turni con sbilanciamento verso i turni estremi, l’applicativo Calabrio che non funziona e quindi i colleghi che richiedono un cambio turno devono sperare di trovare qualcuno che cerchi quel turno. **E se domanda e offerta non si incrociano?** …**sarà per la prossima volta… l’importante per l’azienda è non interrompere il funzionamento organizzativo della “macchina”.** Correlare vita e lavoro è sempre più complesso, nonostante i proclami.

Anche per le ferie permangono problemi inspiegabili per una struttura che dovrebbe essere organizzata e funzionale: infatti, se pur vero che il periodo estivo è complesso per la quantità delle richieste, ci lascia perplessi l’indicazione che le ferie su base giornaliera non sarebbero permesse, come se la disponibilità a lavorare parte della settimana non agevolasse l’organizzazione del lavoro.

L’azienda ci ha fatto presente l’esigenza di coinvolgere nella turnazione anche i colleghi presenti nei distaccamenti e l’intenzione di aumentare la fascia di copertura dei turni sino alle ore 24, per rispondere ad un’esigenza espressa da molti clienti (!?!). Seguiremo con attenzione questa evoluzione e ve ne daremo pronto riscontro.

Le risposte fornite sui vari problemi posti, pur convenendo sulle buone intenzioni espresse a parole, sono state interlocutorie e non tali da poter migliorare in tempi brevi la situazione esistente; riteniamo che l’attenzione dell’azienda alle esigenze e alla risoluzione dei problemi dei colleghi debba essere maggiore e concreta. Non è accettabile che le ricadute dei deficit organizzativi dell’azienda vadano sempre a discapito della vita dei colleghi.

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **5 Agosto 2022**

Organici… NON SI PUO ' PIU' ATTENDERE PER LE NECESSARIE ASSUNZIONI!!!

Abbiamo, nuovamente, evidenziato la cronica carenza di organici sia nella rete che nelle sedi DC/DSI di Via Langhirano. Le uscite per esodi e pensionamenti stanno impoverendo gli organici e continueranno nei prossimi tempi.

Gli accordi sottoscritti a livello di Gruppo prevedono assunzioni in ragione di 1 entrata ogni 2 uscite, ma nell'Area Emilia Ovest questo non è avvenuto e le assunzioni, a fronte di decine di uscite, si limitano ad un'unità o poco più.

L'azienda non può continuare a fare finta di non vedere la sofferenza dei colleghi.

Nella rete, le difficoltà sono evidenti; sul fronte operativo i colleghi sono sempre più schiacciati dalle incombenze quotidiane necessarie per il funzionamento ordinario delle strutture e i gestori sono sempre più alle prese con portafogli sovradimensionati che generano una mole di lavoro ingestibile, in particolar modo in una fase economica, finanziaria e sociale come quella attuale, e vengono sottoposti a sollecitazioni commerciali continue.

Il malessere dei colleghi è evidente e i casi di stress lavoro correlato sono in costante aumento.

Nella struttura di Via Langhirano, pur con caratteristiche diverse in considerazione dell'assenza di contatto con il pubblico, la situazione non è migliore e comporta problemi di analoga importanza.

SERVONO LE ASSUNZIONI PREVISTE SIA IN RETE CHE NELLE STRUTTURE DI SEDE CENTRALE (dc operations, dc portafoglio e DSI)!!!

Exelia… l'azienda minimizza, le preoccupazioni restano tutte

Sul caso Exelia, società del Gruppo con sede a Brasov che era stata costituita nel 2009 per sopperire ai picchi transitori di lavorazioni e che ora invece, per la concreta osservazione dei fatti che stanno accadendo, sta gestendo attività ordinariamente in capo a DCO, l'azienda ha minimizzato, cercando anche di sminuire l'inserimento di Exelia nell'operatività quotidiana eseguita, fino alla loro

uscita per esodo o pensionamento da colleghi della struttura di via Langhirano a Parma.

Come la stessa azienda ha dovuto confermare, nel corso dell'incontro, a fronte delle numerose uscite avvenute nei mesi scorsi in alcuni Uffici di Direzione su Parma, è stata fatta una sola assunzione e le attività prima svolte da colleghi usciti ora o sono state spostate o sono state rilevate da Exelia.

LE NOSTRE PREOCCUPAZIONI SUL FUTURO, A FRONTE DELLE RISPOSTE AZIENDALI, PERMANGONO IMMUTATE.

Le problematiche del nostro territorio, IN TEMA DI ORGANICI, sono palesi e le conseguenze della carenza di personale su part-time, ferie, copertura dell'orario di lavoro delle filiali, qualità del lavoro ecc… sono altrettanto evidenti con ricadute pesanti sulle condizioni di lavoro e sulla qualità della vita dei colleghi! LO RIBADIAMO. SERVONO ASSUNZIONI! NON SI PUO' PIU' ATTENDERE.

Pressioni Commerciali… SEGNALARE GLI ABUSI PER MIGLIORARE LA SITUAZIONE!

La nostra è la Regione che ha effettuato il maggior numero di "segnalazioni" in merito alle pratiche commerciali scorrette. E' un dato significativo che fa risuonare un campanello di allarme. In particolare ciò avviene sul Segmento Retail… e, per quanto ovvio, riteniamo che i comportamenti scorretti possano essere stati di gran lunga superiori, per quantità, alle segnalazioni che è stato possibile effettuare…

Le pressioni commerciali sono un tema che monitoriamo con particolare attenzione ed è strettamente correlato a tematiche di salute e sicurezza dei colleghi.

Nel rilevare che le segnalazioni hanno prodotto, in alcuni casi, interventi che hanno migliorato, almeno per qualche tempo la situazione, riteniamo che ci sia ancora molto da fare sul tema.

Questo deprecabile fenomeno è talmente diffuso che ogni giorno si verificano nuovi episodi, per cui occorre continuare imperterriti a segnalare le situazioni e richiedere interventi conseguenti.

CGIL FISAC Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **5 Agosto 2022**

Nel corso dell'incontro i Rappresentanti dell'azienda hanno rimarcato la necessità che i Responsabili rispettino le norme previste, dalla Mifid agli Accordi sulle Politiche Commerciali di Gruppo e Nazionali, e siano di supporto e di aiuto agli altri colleghi senza generare stress o pressioni, prendendo, di fatto, le distanze dai comportamenti scorretti.

NE ABBIAMO PRESO ATTO, CON SODDISFAZIONE, MA NON CI PUO' BASTARE!

Gli interventi aziendali di contrasto alle pressioni commerciali devono essere più incisivi e concreti e, certamente, nonostante si sia visto negli ultimi tempi qualche progresso in questo senso, occorre fare di più, anche in termini di strumenti, che evidentemente sono ancora oggi insufficienti, da utilizzare per combattere queste odiose situazioni.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo preso atto di alcune risposte dell'azienda, fornite rispetto ai problemi evidenziati sui vari temi trattati, ma le riteniamo insoddisfacenti.

Non abbiamo riscontrato nel tempo, come effetto degli incontri con l'azienda, alcun miglioramento della situazione e questo, per noi, come Organizzazioni Sindacali è un problema di non poco conto.

Invitiamo, l'Azienda ad intervenire prontamente su tutto quanto segnalato per risolvere i problemi nella direzione di un miglioramento del benessere lavorativo dei colleghi; valuteremo a breve la situazione per le successive conseguenti valutazioni.

Parma, 5 agosto 2022

COORDINAMENTI AREA EMILIA OVEST GRUPPO INTESA SANPAOLO

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA

VOLANTINO TRIMESTRALE AREA EMILIA OVEST