

UNA TRIMESTRALE CON LUCI ED OMBRE

Volti nuovi, problemi vecchi

Lo scorso 9 luglio, alla presenza del nuovo Direttore Regionale Veneto Ovest e Trentino AA **Roberto Gabrielli**, dei responsabili delle Relazioni Industriali, del Personale di Direzione Regionale e della FOL, delle Direzioni Commerciali e delle Divisioni Agribusines e Impact, si è svolto il primo incontro trimestrale del 2021.

L'occasione è servita per conoscere i referenti della neonata Direzione Regionale, che hanno illustrato i primi indirizzi operativi. In particolare il Direttore Gabrielli ha molto insistito sulla sua volontà di attuare **un ascolto attento e costante** nei confronti delle organizzazioni sindacali e delle istanze dei lavoratori.

Non ci siamo lasciati sfuggire l'occasione per auspicare ancora una volta che si rinnovino le modalità di relazione tra sindacati ed azienda, cosicché i primi **non si trovino a declamare il solito elenco delle lagnanze, cui la banca risponde col classico "Vi faremo sapere"**! Consapevoli che molti problemi non si possono risolvere in pochi giorni, non possiamo però permettere che ci vogliano anni o che restino del tutto irrisolti.

A puro titolo esemplificativo questi sono alcuni degli argomenti affrontati:

Organici: gli esodi impoveriscono le strutture e spesso non si sa con chi aprire le filiali. Monitoreremo il "lavoro isolato", perché non è tollerabile che le persone corrano rischi a causa delle carenze di organico nella rete. Il disallineamento con chiusure e assunzioni è troppo grande! Spesso è stato chiesto alle persone nelle filiali accorpate di rivedere piani ferie già autorizzati, a seguito di un piano di razionalizzazione deciso dall'azienda e questo non può certo essere fatto pagare ai lavoratori con modifiche e/o rinunce a ferie già concordate!

Part-time: la situazione degli organici sta portando l'azienda a forzare i rientri a tempo pieno, con poca o nulla volontà di trovare soluzioni che tengano conto delle esigenze delle/dei colleghe/i non più in possesso dei requisiti ma che avrebbero

ancora necessità di avere un orario ridotto.

Pressioni: Tutela, tutela, tutela, tutela... Dobbiamo aggiungere altro? Continueremo a segnalare qualunque forzatura di richiesta dati che vada oltre quanto già visibile e documentato dalle procedure aziendali quali ABC e Portale+, finalizzata esclusivamente ad aumentare il controllo e quel senso di frustrazione e di ansia che le persone di questo Gruppo provano quotidianamente, al di là di qualunque risultato dei “Questionari di clima” aziendali!

Formazione: ovvero clicca e vai avanti! **Ormai nessuno sa più cosa e come la deve fare!** Tempi protetti e smart learning, chi se li ricorda più?! La formazione deve essere un elemento importante della professionalità e competenza di tutti, ma non può essere fatta nei ritagli di tempo e spesso utile solo a salvaguardare l’azienda, visto che si tratta di “formazione obbligatoria”, senza alcun valore aggiunto per le colleghe ed i colleghi.

FOL: la Formazione per colleghe e colleghi della Filiale On Line, un tempo il vanto della struttura, è diventata negli ultimi mesi insufficiente sia nella modalità di erogazione e che nella qualità dei contenuti; i segnali di questo decadimento purtroppo li avevamo ravvisati ben prima dell’esplosione della pandemia, che solo in parte giustifica questa decadenza...

Sui Distaccamenti FOL: va bene portare il lavoro dove c’è il lavoratore, ma vanno garantite le minime condizioni di sicurezza della postazione di lavoro, l’erogazione di una formazione efficace e costante (vedi sopra), l’individuazione delle filiali effettivamente comode per lavoratrici e lavoratori e soprattutto va garantita l’equità di trattamento tra tutte le lavoratrici ed i lavoratori della filiale online (sia nei giorni in Lavoro Flessibile che in quelli da sede). Permane la criticità della mobilità in uscita e in ingresso dalla Filiale On Line: **chiediamo ancora una volta che il personale della FOL venga considerato con la giusta attenzione e con equità rispetto al resto della Banca.**

Trasferimenti: le centinaia di spostamenti mensili da ufficio a ufficio servono solo a tappare i buchi di una emergenza creata ad arte dall’azienda stessa. Pochissimi in accoglimento delle domande dei colleghi, costretti a distanze “importanti” senza nemmeno un ritorno professionale.

Orari: riunioni a ridosso della pausa pranzo o del termine dell'orario (tanto non si timbra...). Altra pratica umiliante per il senso di impotenza dei colleghi. L'orario di lavoro va rispettato, perché riviene dal Contratto Nazionale, al di là della timbratura! Abbiamo anche chiesto di agevolare le concessioni della riduzione pausa pranzo anche a fronte del mancato rinnovo di alcuni Part time e la riduzione del numero delle lynch che spesso hanno il **solo** scopo di aggiungere pressioni a pressioni.

Ferie: inaccettabili le minacce di revocare le ferie in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Anche il nuovo Direttore Regionale, a nostra domanda, si esprime ribadendo che non può esistere nessun "vincolo" o relazione tra ferie e raggiungimento dei risultati!

Salute e sicurezza: troppe situazioni fisicamente invivibili negli uffici oggetto di ristrutturazione. Rumore, sporcizia e situazioni di pericolo non sono accettabili!

Smart working: la disuguaglianza applicativa di uno strumento che dovrebbe venire incontro alle esigenze delle persone è troppo ampia, a seconda della realtà in cui si opera. Nelle filiali si nega a prescindere, nelle strutture centrali si obbligano i colleghi a casa! **Lo smart working è volontario e nessuna deroga può essere fatta in tal senso, come da previsione del Contratto Nazionale e di Gruppo.** Servono indicazioni chiare ed omogenee. Altrimenti dire di NO diventa la risposta più facile.

Queste in estrema sintesi alcune delle problematiche segnalate (con dovizia di particolari e argomentazioni) anche con indicazione di situazioni territoriali particolari. Tutto questo si inserisce in un "clima aziendale" assai deprimente, nel quale **le persone faticano a trovare le motivazioni per andare al lavoro "con il sorriso"**. Pochissime le soddisfazioni ed i riconoscimenti, perlopiù provenienti dalla clientela. Anche l'impreparazione palesata da alcuni Specialisti del Personale non aiuta: nessuno "nasce imparato" ma almeno si dimostri di volerli provare.

Continueremo a lavorare ed insistere perché l'azienda si dimostri consapevole dell'enorme capitale umano disponibile. E' ormai giunto il tempo di dimostrare come si vuole finalmente e realmente "mettere al

centro la persona” in Intesa Sanpaolo.

Un patrimonio professionale che andrebbe difeso e valorizzato e non solo spremuto per vendere una polizza in più!

Padova, 16 luglio 2021

I Coordinatori Territoriali e le RSA Gruppo Intesa Sanpaolo

Direzione Regionale Veneto Ovest e Trentino AA

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