



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

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**