

## IOSEGNALO: 2° TRIMESTRE 2024

### FACCIAMO IL PUNTO (CON UNO SGUARDO ANCHE AL 1° TRIMESTRE)

Il 10 luglio u.s. si è svolta la periodica riunione della Commissione Politiche commerciali e clima aziendale. Sono state oggetto di analisi **24 segnalazioni** pervenute alla casella [iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com) nel **2° trimestre 2024**.

#### ALCUNE CONSIDERAZIONI (prima di addentrarci nei dati riferiti ai vari ambiti territoriali e commerciali)

Il numero delle segnalazioni del 2° trimestre risulta analogo a quello relativo ai primi 3 mesi dell'anno (26 segnalazioni da gennaio a marzo 2024).

#### Un totale di 50 segnalazioni in 6 mesi rappresenta adeguatamente il clima aziendale?

Noi temiamo che non sia così, e abbiamo valide ragioni per essere preoccupati.

Basta leggere i comunicati sindacali diffusi sui vari territori per comprendere che **le pressioni commerciali hanno raggiunto livelli insostenibili** e che di conseguenza **gli episodi meritevoli di essere segnalati sarebbero presumibilmente centinaia**.

**Far emergere i comportamenti impropri** inviando (anche per il tramite del sindacalista di riferimento) una segnalazione circostanziata è la via migliore (se non l'unica) per contrastare le pressioni commerciali indebite (*sicuramente più efficace di uno sfogo rivolto al medesimo sindacalista, unito però alla raccomandazione di "non fare nulla"*).

**Rinnoviamo quindi l'invito a segnalare** i casi di indebite pressioni o di deterioramento del clima dovuti a comportamenti irrispettosi e inopportuni.

**Indicazioni utili a una segnalazione efficace** sono reperibili nel "[decalogo](#)" che vi proponiamo a pagina 3.

#### I DATI DEL PERIODO 01.04.2024 - 30.06.2024

Sono state analizzate 24 segnalazioni, pervenute dai seguenti ambiti:

AMBITO	N. SEGNALAZIONI
DR BASILICATA PUGLIA E MOLISE	2
DR CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA	1
DR EMILIA ROMAGNA E MARCHE	4
DR LAZIO E ABRUZZO	4*
DR LOMBARDIA NORD	2
DR LOMBARDIA SUD	1
DR MILANO, MONZA E BRIANZA	1
DR PIEMONTE NORD, VDA E SARDEGNA	1
DR PIEMONTE SUD E LIGURIA	1
DR TOSCANA E UMBRIA	-
DR VENETO EST E FRIULI VENEZIA GIULIA	2
DR VENETO OVEST TRENINO ALTO ADIGE	2
DIREZIONE AGRIBUSINESS	1
DIREZIONE FILIALE DIGITALE	2
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>

di cui:	RETAIL	EXCLUSIVE	IMPRESE
	1	1	-
	1	-	-
	3	-	1
	2	-	-
	-	-	2
	1	-	-
	-	1	-
	1	-	-
	-	1	-
	-	-	-
	-	-	2
	2	-	-
	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

\* Per la DR Lazio Abruzzo, 2 segnalazioni riguardano le strutture centrali di BdT.

## LE CAUSE PIÙ FREQUENTI DELLE SEGNALAZIONI

---

Gli eventi che hanno determinato le segnalazioni sono stati in prevalenza **COMPORAMENTI** giudicati impropri dal segnalante (46%), seguiti da **COMUNICAZIONI** (da intendersi come modalità di comunicazione inappropriate: 31%); il 23% delle segnalazioni pervenute ha riguardato la **REPORTISTICA**, ovvero sia la richiesta di compilazione manuale di report (non ammessa) o la divulgazione di elenchi privi di qualsiasi funzione informativa, ma con finalità di indebita pressione.

## INTERVENTI EFFETTUATI

---

Nel corso dell'analisi svolta in Commissione abbiamo riscontrato una **comune valutazione** con quella espressa dalla componente aziendale della Commissione stessa, che ha dichiarato di essere intervenuta per **richiamare al rispetto delle regole e dei principi contenuti negli accordi** in materia di politiche commerciali e più in generale per **favorire iniziative e comportamenti utili a promuovere un clima di collaborazione**.

Da questa circostanza e da alcuni riscontri positivi che abbiamo potuto rilevare direttamente in relazione a taluni episodi, origina il nostro giudizio di un **ruolo positivo svolto dalla Commissione** (e l'invito rivolto in apertura a segnalare i comportamenti impropri di cui si fosse testimoni o vittime).

I Rappresentanti Sindacali della **FISAC CGIL** sono come sempre a disposizione per chiarimenti e supporto.

24 luglio 2024

*La Segreteria FISAC CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo*

CASELLA DI POSTA [iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com)

## IL DECALOGO DEI PERFETTI SEGNALATORI

### 1. RISPETTO DELL'ANONIMATO

L'identità del segnalante è protetta: sono garantiti infatti il rispetto della privacy e dell'anonimato. Non possono però essere prese in esame le segnalazioni che "partono" anonime.

### 2. COINVOLGIMENTO DEL SINDACATO

Qualora si preferisse comunque non agire in prima persona, la segnalazione può essere effettuata per il tramite di un sindacalista.

### 3. DIVIETO DI CACCIA ALLE STREGHE (SE QUALCUNO CI PROVA ANDRÀ SEGNALATO)

Se si assistesse al tentativo da parte della persona segnalata di individuare la/il collega da cui è partita la segnalazione (o peggio ancora si riscontrassero atteggiamenti più o meno velatamente intimidatori), anche questo comportamento andrà denunciato a IOSEGNALO, in quanto reiterazione di condotte inappropriate.

### 4. MODULO SÌ, MODULO NO

A seguito dell'accordo 30 maggio 2023 il modulo per la segnalazione non è più ritenuto necessario e la segnalazione viene presa in esame anche in mancanza del modulo (che comunque vi alleghiamo), a condizione che contenga tutti gli elementi utili all'analisi.

### 5. BANDO ALLA VAGHEZZA E GENERICITÀ

La segnalazione deve essere il più completa esaustiva e circostanziata, riportando per quanto possibile il riferimento a specifici episodi o comportamenti: limitarsi per esempio a denunciare che in una filiale o in un territorio le pressioni commerciali sono eccessive e il clima è invivibile, è eccessivamente generico e finisce per essere di scarsa utilità.

### 6. ELEMENTI DI PROVA: LA "PISTOLA FUMANTE" NON È NECESSARIA

Se la segnalazione riguarda, per esempio, una mail, è sicuramente utile (se possibile) allegarla, ma una segnalazione può riguardare circostanze o fatti per i quali non si è in grado di fornire elementi di prova (per esempio, comunicazioni verbali dai contenuti e dai toni inappropriate, mail di cui non si è in possesso); anche questi vanno denunciati: basterà, come già indicato, essere il più possibile precisi nel descrivere l'accaduto.

### 7. BANDO ALL'EMOTIVITÀ

Una segnalazione efficace passa anche da una certa freddezza e lucidità nell'esposizione dei fatti. Una legittima indignazione o il sentirsi offesi o feriti possono indurre a mettere in luce aspetti legati al proprio stato d'animo, anziché dedicarsi alla descrizione dell'accaduto. Meglio riservarsi un momento di riflessione: come sempre la FISAC CGIL è a disposizione per fornire consiglio e supporto.

### 8. REITERAZIONE

Se si è a conoscenza del fatto che la medesima persona oggetto della segnalazione è già stata segnalata, è opportuno metterlo in evidenza; questa verifica viene comunque effettuata centralmente.

### 9. RICHIAMO AI PRINCIPI CONTENUTI NEGLI ACCORDI (NON NECESSARIO)

Può essere utile (ma non è affatto necessario) sottolineare quali principi o prescrizioni degli accordi sulle Politiche commerciali si ritiene siano stati violati.

### 10. UTILITÀ

L'unica segnalazione inutile è quella che non viene inviata (in particolare se nel redigerla si sono seguiti i precedenti 9 punti).

**MODULO SEGNALAZIONE**

[iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com)

Spett.le  
Intesa Sanpaolo S.p.A.  
Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile  
(c/o Relazioni Industriali)  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 MILANO

Nome ..... Cognome ..... Cid/Matricola .....

Società di appartenenza .....

Sede di Lavoro .....

Aree tematiche:

- Comportamenti
- Reportistica
- Comunicazione

Descrizione evento

.....  
.....  
.....  
.....

Allegati ritenuti utili alla descrizione dell'evento .....

Luogo, data  
.....

Firma  
.....



Non saranno prese in considerazione segnalazioni "anonime";  
La segnalazione dovrà essere inoltrata tramite e-mail aziendale alla casella di posta elettronica dedicata:  
[iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com)