



**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

**28 dicembre 2018**

# BASTA BUGIE !

Il giorno 19 dicembre u.s. si è tenuto il consueto incontro trimestrale dell'area **Vicenza e Verona**. Per l'azienda erano presenti: Villicich Valeria - responsabile del personale assistenza reti, Nieddu Francesca - responsabile commerciale reti territorio retail, Ferrigno Maria Rosa - responsabile coordinatore territoriale par e Meletis Panagiotis - Relazioni Industriali.

## **DATI ECONOMICI DI AREA**

La controparte aziendale ha illustrato i dati economici di Area, che globalmente sono positivi, ma abbiamo sin da subito fatto presente che gli stessi andrebbero forniti alle OO.SS. prima dell'incontro per poterli analizzare.

Dati positivi soprattutto se confrontati anche con l'anno assolutamente straordinario, come peraltro dichiarato dalla stessa Nieddu, che ha interessato in particolar modo questo territorio: oltre all'ingresso delle banche ex venete - con grande capillarità di filiali - e la sede della ex Popolare di Vicenza, annoveriamo anche la recente fusione di Cassa di Risparmio del Veneto con impatti importanti rispetto al progressivo accorpamento delle filiali di questa Area: **99 filiali presenti ante operazione ex Venete, 205 filiali post e 140 a fine anno a seguito della pesante razionalizzazione!**

## **GIUSTIFICATIVO NRI**

Le OO.SS. hanno fortemente ribadito come, a fronte di un ben noto impegno abnorme dei colleghi, stoni ancora di più il ricorso al giustificativo **NRI!** Se la banca è su Marte e quindi solida, con ottimi risultati, proiettata al futuro digitale, internazionale e di banca assicurazione, non può lasciare i lavoratori (con i clienti) sulla Terra. Se questo accade abbiamo un problema molto grave e non accettabile che ricade in primis sulle aree professionali:

***l'azienda deve riconoscere e pagare la prestazione lavorativa straordinaria!***

Abbiamo richiesto di **eliminare il giustificativo NRI** riconoscendo ai colleghi che si fermano in filiale a **lavorare**, la retribuzione spettante. Continueremo e non ci fermeremo, come peraltro abbiamo sempre fatto, a richiedere quanto di diritto dei lavoratori!

Abbiamo chiesto inoltre **IL DATO SUL RICORSO al codice NRI** e, per l'ennesima volta, **CI E' STATO risposto CHE tale dato NON VIENE FORNITO** in quanto NON rientra tra quelli che l'azienda è obbligata a fornire alle organizzazioni sindacali. **Quanto sta "risparmiando" l'azienda?**

**Ma qualcuno si è chiesto che impatto reputazionale potrebbe avere tutto questo per ISP?**

Si consideri inoltre la recente **modifica del modello organizzativo che porterà ulteriori cambiamenti e carichi di lavoro a tutti i colleghi!** Ci riferiamo alla creazione della nuova figura (ritorno al passato) di gestore aziende retail, ai colleghi delle filiali retail, della ex sede, agli specialisti estero, alla nuova figura di coordinatore di relazione ecc. In relazione a questi cambiamenti abbiamo evidenziato la necessità di sostenere i nuovi gestori che peraltro non saranno coadiuvati dall'assistente! Inoltre abbiamo segnalato le conseguenze sulla complessità delle filiali anche in ordine ai poli in fase di creazione! **Tutto questo in costanza di budget e di richieste di risultati anche nell'ambito assicurativo, ambito in cui la responsabile commerciale ha affermato: "si può fare di più". Pinocchio attento, ti cresce il naso...**



## FORMAZIONE

Proprio sul “si può fare di più” ... per le OO.SS. si possono “ripopolare” le filiali creando un ambiente ove sia possibile lavorare con una vera programmazione. Dove sia possibile pianificare ferie, lo smart learning (formazione da casa durante l’orario di lavoro), gli appuntamenti, il lavoro commerciale e amministrativo.

**Lo abbiamo detto più volte: in filiale l’unico posto protetto è rimasto - per fare formazione - ... forse ... il bagno!**

La clientela ha la giusta **priorità**, gli appuntamenti ancor di più perché a sua volta il budget ha la **priorità** in quanto è ricordato dal responsabile al collega ‘ogni secondo’, i controlli hanno **priorità** per normativa, la contabilità ha **priorità** per poter quadrare, il bancomat ha **priorità** perché è il primo biglietto da visita della banca e della filiale, le pratiche di fido e le mille cose hanno la **priorità**... ma la formazione ce l’ha la priorità? **A parole sì**, negli accordi siglati sì, perché la preparazione del bancario è anche la “sicurezza” del cliente con il quale si sta recuperando il perduto rapporto fiduciario, in particolare in questa Direzione Regionale e Direzione di Area, ma anche per normativa di legge.

**Nella pratica invece viene messa costantemente all’ultimo posto! E non smetteremo mai di dirlo**, non perché i colleghi non siano consapevoli della sua importanza (e delle ricadute in caso di violazione delle norme, aggiungiamo noi !!!) **ma perché impossibilitati a fruirne!**

**L’azienda si è impegnata a fare in modo che, a partire dal prossimo anno ormai alle porte, possa essere pianificata con le ferie, PER FRUIRE DELLA STESSA DA CASA, in orario di lavoro.**

**Quindi sì ... si può fare di più e vigileremo in tal senso!**

## PRESSIONI COMMERCIALI

In troppe realtà territoriali, peraltro in totale contrasto con l’accordo sindacale di Gruppo nonché con l’accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali del 2017 e con il Codice Etico e di Comportamento, ci risultano PESANTI pressioni commerciali sui colleghi.

### QUALI?

- Contatti tramite “lync” dove vengono enunciati gli scarsi risultati commerciali dei singoli colleghi.
- Svariate iniziative da parte dei responsabili che in modo **subdolo** (e più o meno velato) “minacciano” i colleghi esclusivamente per le vie brevi o via filo, in modo da “non lasciare tracce” così da non incorrere in “contestazioni” da parte sindacale.
- La *Banca dei Territori* **viola** - troppo spesso - anche le **regole di civile comportamento**, a volte purtroppo anche con modalità offensive della dignità della persona: “sei un fallito... non sei capace di lavorare ... non sai organizzarti il lavoro ... potresti essere per strada”!!! Lo stress altissimo porta ad una pericolosissima tensione tra colleghi ... ma **dov’è la centralità della persona tanto sbandierata? Dov’è la serenità nel lavoro?**
- Si utilizza addirittura lo spauracchio del trasferimento a certi uffici come minaccia... “se non fai come ti dico, ti mando in FOL/PULSE” denigrando di fatto la professionalità di chi già opera costruttivamente in tali uffici”! Le scriventi OOSS hanno portato esempi tali da non potersi definire la questione liquidandola nella categoria “casi particolari”

La controparte ha “preso nota” dichiarando però sin da subito che tutti i **casi di pressioni commerciali sono frutto DI SINGOLI COMPORTEMENTI** e non di direttive da parte della direzione commerciale o della banca. Ci sembra però il comportamento di Pinocchio ... **nessun responsabile di direzione sa! Eppure i volantini sulle pressioni commerciali, sull’NRI e sulle filiali all’osso, sono tutti UGUALI da nord a sud! Quindi non è una prassi di un singolo responsabile in un singolo territorio! Ahia come cresce il naso!!! BASTA BUGIE!**

Ribadiamo come le pressioni commerciali **ledano la dignità e la salute psicofisica** del lavoratore facendolo sentire inadeguato - cosa ben spiegata nella definizione di stress da lavoro correlato! **Ma esse ricadono anche sulla clientela alla quale i colleghi sono costretti a collocare quanto richiesto giornalmente dal responsabile di turno.**

**NON MENO quindi CI PREOCCUPA LA PRESSIONE ESERCITATA SUL FISSARE GLI APPUNTAMENTI:** la continua richiesta di fissare incontri con la clientela senza considerare il contesto e le esigenze della stessa, sono ulteriori preoccupanti campanelli di allarme. Non si sta dicendo di non fare il proprio dovere ma di farlo in ottemperanza alla normativa vigente, alle regole disposte dalla stessa azienda e dalla MIFID 2!!! **E l'azienda deve mettere il lavoratore nella possibilità di farlo.**

Ricordiamo ancora una volta che la prestazione lavorativa che abbiamo il dovere di dare **NON E' A COTTIMO** ma a tempo, pertanto **i pezzi venduti non sono IL PARAMETRO di valutazione delle competenze e della professionalità dei lavoratori, almeno di sicuro NON dei bancari: vendiamo prodotti finanziari!**

## **PART TIME**

Il Part time è purtroppo usato spesso come "arma di ricatto" vessatoria da parte di molti gestori del personale.

ABBIAMO DENUNCIATO CHE IN FOL (Filiale on line) a Vicenza è **concesso solo di 3 mesi in 3 mesi....** non è forse una forma di "ricatto"? Ma **dove è la serenità e la centralità della persona dichiarata dai vertici aziendali?** Come può dare la serenità di gestire i figli o una malattia, la precarietà di una concessione a brevissimo?

E la cosa è ancor più grave di fronte **alla dichiarazione aziendale che l'Area Vicenza Verona ha ECCELENZE DI ORGANICO.** Quindi di fronte agli esuberi il part-time non è uno degli strumenti per ridurli volontariamente e far lavorare più persone? **E perché se vi sono esuberi teniamo la rete all'osso e non si pagano gli straordinari alle aree professionali?**

## **IN UNA BANCA CHE FA UTILI!**

## **FOL e PULSE**

Sono il lavoro di oggi, sono l'evoluzione del lavoro del bancario, sono - nella nostra zona - meccanismi di armonizzazione per non ricorrere alla mobilità selvaggia e per mantenere il lavoro a Vicenza e Verona! **Va concesso a tutti il recupero/flessibilità di 15 minuti previsto nel recente contratto di secondo livello.** Le strutture vanno sviluppate con attenzione alle persone: non si possono creare strutture - ex novo - popolandole di part-time per poi dire, due mesi dopo che ci sono troppi part-time, scaricando i turni più pesanti sempre sulle spalle delle solite persone! Non si possono trasferire delle persone a Pulse **senza dire** che anche questa struttura sarà interessata da turni.

## **MOBILITA'**

Abbiamo segnalato che ci risultano troppi casi di persone trasferite da Venezia a Vicenza e nel contempo di persone trasferite da Vicenza a Venezia o Padova.... quando si potevano spostare le persone da Venezia a Padova; per non parlare da Verona (la provincia arriva al Lago di Garda, lo rammentiamo per chi avesse dimenticato la geografia) a Vicenza in strutture come FOL o PULSE con la prospettiva di una mobilità quotidiana probabilmente aggravata anche dai turni (per PULSE dopo le festività natalizie).

Si tratta spesso di aree professionali che possono essere collocate in zone più vicine! Abbiamo invitato l'azienda ad operare con attenzione perché si tratta - anche qui - di qualità della vita!

Sappiamo bene che c'è un accordo sulla mobilità e che, nei fatti, viene rispettato. L'attenzione alle persone nella gestione delle risorse di un grande gruppo come dice di essere Intesa Sanpaolo si valuta anche dal saper equilibrare e conciliare la vita lavorativa con quella privata delle "nostre persone" (come chiamate dalla Banca stessa), **ma allora bisogna metterlo in pratica sui territori e non enunciarlo solo per darsi lustro in pubblico e nelle dichiarazioni di stampa.**

**FABI**

**VICENZA/VERONA**

**FIRST/CISL**

**VICENZA/VERONA**

**FISAC/CGIL**

**VICENZA/VERONA**

**UILCA**

**VICENZA/VERONA**

**UNISIN**

**VICENZA/VERONA**