



INTESA SANPAOLO: IL MIGLIOR POSTO AL MONDO DOVE LAVORARE...???!!!

Da tempo il Gruppo ISP comunica, e sottolinea con enfasi ad ogni occasione, di essere il miglior *"posto al mondo dove lavorare"*, vantando massima attenzione al benessere dei propri dipendenti, sempre definiti *"le nostre persone..."*.

Quello che realmente accade all'interno del Gruppo dimostra che sono soltanto parole, uno slogan mediatico, svuotato di significato e privo di concreta applicazione nella quotidianità.

ORGANICI

Sul nostro territorio abbiamo registrato numerose dimissioni volontarie di colleghe e di colleghi verso altri Istituti, anche di piccole dimensioni e privi di analoghe strutture di welfare aziendale, per di più a fronte di offerte economiche non sempre significative!

Le uscite previste dagli accordi relativi ad esodi e pensionamenti non sono compensate da adeguate assunzioni a garanzia di un corretto ricambio generazionale.

Questo genera una progressiva e grave diminuzione degli organici con forti tensioni e difficoltà organizzative, sia nella rete commerciale, sia nelle strutture di *governance*. La carenza di organici accentua poi le pressioni commerciali, perché i risultati devono essere comunque sempre raggiunti, anche con portafogli senza gestori.

Tutto ciò alimenta di fatto un clima aziendale in totale contrasto con quanto ufficialmente proclamato dal Gruppo.

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono la necessità di procedere con assunzioni, anche nella rete commerciale, con significativa accelerazione delle tempistiche previste dagli accordi.



CONTRATTI MISTI

La predetta massima attenzione “*alle nostre persone*” NON trova alcun riscontro nemmeno nei confronti di quei colleghi assunti con ‘*contratto misto*’. Giunti al termine dei primi due anni di lavoro, vorrebbero esercitare il loro legittimo diritto alla trasformazione del contratto *dipendente full time* e, invece, dapprima ricevono indebite pressioni per fornire con largo anticipo indicazione sulla propria scelta, poi, in molti casi, subiscono veri e propri ricatti con minacce di trasferimento in zone geograficamente molto scomode, con l'unico scopo di condizionarne la decisione in favore della prosecuzione della propria attività in ‘*contratto misto*’.

I dati forniti dall'azienda evidenziano che più del 50% del Personale assunto con ‘*contratto misto*’ richiede la conversione a *dipendente full time*.

Questi dati sono significativi di una tipologia di contratto che, pur rappresentando una opportunità, mostra ancora molte criticità che andrebbero affrontate in modo organico.

Una delle ultime riscontrate riguarda l'impianto delle premialità sui comportamenti 2023 per la parte di lavoro autonomo, in cui da quest'anno, sono stati introdotti 3 nuovi KPI che, seppur identificati dalla Banca come “premierità sui comportamenti”, sono in realtà obiettivi quantitativi e agiscono in una logica puramente commerciale.

Questi nuovi KPI non contribuiscono ad uno sviluppo sano del portafoglio clienti e potrebbero indurre a forzature nella vendita per ottenere le premierità, facendo prevalere una logica di breve periodo in contraddizione con i principi di stabilità, eticità e sostenibilità nel medio periodo di cui questa banca si fregia.

Se l'attenzione alle Persone fosse davvero concreta e reale, la carenza di organico verrebbe risolta in modo da avere carichi di lavoro meno gravosi e più sostenibili. La comunicazione nei confronti delle colleghe e dei colleghi dovrebbe avere toni differenti e dovrebbe essere garantita la possibilità di esercitare i propri legittimi diritti senza subire vergognosi ricatti.

Bologna, 20 aprile 2023

Coordinamenti Area Emilia Est Intesa Sanpaolo

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN