

Milano, 12 novembre 2020

Alle/Agli Iscritte/i UILCA GRUPPO INTESA SANPAOLO/UBI

Pressioni commerciali: no grazie!

Avremmo preferito che non ci fosse una *seconda ondata* di Covid, non dover assistere al dramma di ospedali al limite del collasso – se non ben oltre il collasso – e di tante famiglie colpite in quello che è il bene più prezioso, la salute e gli affetti più cari.

Avremmo preferito non doverci confrontare con le ricadute ogni giorno più pesanti sull'economia italiana e quelle che sono le ripercussioni anche nel nostro settore, ma poter parlare di una ripresa e di prospettive di recupero.

Avremmo preferito non dover ritornare sul tema sollecitazioni e spinte commerciali nel nostro Gruppo. Sarebbe stato auspicabile che anche su questo aspetto il periodo del confinamento fosse stato occasione per sviluppare nuovi approcci e comportamenti manageriali, alla fine semplicemente approcci e comportamenti in linea con quelli che sono i valori del nostro Gruppo come declinati in tutti quei documenti che danno conto del sistema valoriale, etico e di responsabilità sociale che sono oggetto di apprezzamento e di riconoscimento di Intesa Sanpaolo quale *Banca del Paese*.

Sarebbe stato auspicabile che le colleghe e colleghi che con senso di responsabilità ogni giorno di questi lunghi mesi sono stati *la Banca*, hanno accolto i clienti, li hanno ascoltati, hanno fornito loro i servizi e la consulenza di cui avevano necessità, nella difficoltà di coniugare l'attività lavorativa con l'esigenza di proteggere se stessi, le loro famiglie, ma anche la clientela, dal rischio di trasmissione di un virus che ancora miete vittime, non sempre – sicuramente non da subito – difesi da idonei dispositivi di protezione individuale, non si trovassero nuovamente a confrontarsi con sollecitazioni improprie per modalità e frequenza, a sentirsi richiedere agende *piene a tappo*, inviti a fare sforzi *per chiudere un anno da ricordare anche in termini numerici*. Crediamo che il 2020 – anno che forse vorremmo tutti un domani dimenticare e che se ricorderemo in termini numerici forse lo faremo per altri dati purtroppo! – sarebbe auspicabile un giorno ricordarlo come un anno in cui abbiamo imparato cose importanti.

Ecco perché abbiamo segnalato all'Azienda quei comportamenti e spinte commerciali che riteniamo inopportuni.

Abbiamo reiterato la nostra richiesta che l'Azienda dia un messaggio univoco, chiaro e correttamente applicato in tutta la Rete affinché non ci siano sollecitazioni indebite a comportamenti che possano aumentare il rischio sia per le colleghe e colleghi.

Abbiamo chiesto soluzioni rispetto a una situazione che si sta facendo ingestibile e un intervento su quei Responsabili che vanno per altre strade rispetto a quelle etiche e di responsabilità sociali indicate dal Gruppo: le Agende piene non sono più sostenibili.

Sono necessarie indicazioni che ridiano omogeneità di comportamenti a prescindere dalla diversità di attribuzione dai Dpcm di misure più o meno restrittive alle diverse regioni. **Abbiamo chiesto che sulle spinte commerciali ci sia un stop e che sia chiaramente rappresentato ai ruoli apicali dei diversi territori. Siamo consapevoli che l'attività di contatto con la clientela non può e non deve cessare, ma va fatta con tempi, modalità e approccio adeguati, affinché sia di vero servizio e dia valore alla professionalità ed empatia che le colleghe e colleghi del Gruppo possiedono.**

L'Azienda ha rappresentato una disponibilità ad affrontare nuovamente il tema con Banca dei Territori affinché siano ribadite le regole stringenti previste nelle zone rosse e per le altre zone la forte attenzione al contesto e particolarità del momento, compresa l'applicazione di criteri di fissazione di appuntamenti con adeguata flessibilità nelle tempistiche, che vadano nella direzione di proseguire con un'operatività nei confronti della clientela che sia di vero servizio come da noi richiesto.

Come di consueto i sindacalisti [Uilca](#) sono a tua disposizione ([qui](#)) per ricevere e intervenire su tutte le segnalazioni di comportamenti non coerenti.

Per approfondire gli impatti economici sul nostro settore [qui](#) puoi leggere la nuova analisi elaborata dal Centro studi Orietta Guerra della [Uilca](#) nazionale.

Un deciso no alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Un deciso no è quanto la [Uil](#) e la [Uilca](#) ritengono debba essere la risposta alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Ed è quanto la [Uilca](#) del Gruppo Intesa Sanpaolo ha ribadito ieri nell'incontro del Comitato Welfare durante il quale sono state illustrati i Principi di Diversity & Inclusion recentemente emanati dall'Azienda.

La [Uilca](#) già con il *Protocollo quadro sull'inclusione e le pari opportunità nell'ambito del welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo* (leggi [qui](#)) e con l'accordo *Inclusione* del Contratto di secondo livello di Gruppo (leggi [qui](#)), si è adoperata affinché trovassero adeguata rappresentazione valori e principi in cui fermamente crede e che guidano la sua attività: inclusione, contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione e condanna delle molestie e violenze anche legate al genere e all'orientamento sessuale, rientrano fra questi.

Positiva la nostra valutazione dei contenuti dei Principi aziendali illustrati nell'incontro di ieri. Sicuramente segnano un passo avanti nell'impegno aziendale di valorizzazione della pluralità e multiculturalità, del talento in chiave meritocratica e rispettosa della pari opportunità, della diffusione di linguaggi adeguati e rispettosi, nonché del contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e di molestia. Riteniamo importante il focus sui comportamenti manageriali attesi che esplicitano quanto l'Azienda chiede ai propri Responsabili, nonché gli impegni sull'equilibrio di genere nelle assunzioni e nelle nomine in ruoli apicali/manageriali/dirigenziali, nonché di neutralità rispetto al genere delle politiche retributive.

Riteniamo che il contrasto alle discriminazioni e molestie passi attraverso una ferma condanna, una possibilità di denuncia attraverso processi chiari, accessibili, ma garantiscano la dovuta privacy, che proteggano da fenomeni di ri-vittimizzazione, ma soprattutto riteniamo sia imprescindibile una formazione adeguata che favorisca una vera e propria inculturazione atta a scardinare stereotipi, a favore di approcci inclusivi.

La [Uilca](#) c'è. Con le sue sindacaliste e sindacalisti ([qui](#)), con le strutture di supporto per i casi di Mobbing e lo Stalking della [Uil](#) ([qui](#)), con la sua volontà appassionata di contribuire al benessere e alla piena inclusività negli ambienti di lavoro.

Accordo genitorialità e anziani

Alla luce dell'evolversi del confronto sul tavolo nazionale con Abi, che è proseguito questa mattina ed è stato aggiornato alla prossima settimana per la prosecuzione dei lavori, anche il tema all'ordine del giorno oggi nel nostro Gruppo – l'accordo 11 giugno in materia di genitorialità e assistenza anziani – sarà trattato la prossima settimana. Ciò ci consentirà di valutare in maniera più appropriata anche le risultanze che emergeranno dal negoziato con Abi per l'intero settore.

Contratto misto

L'Azienda ci comunica che nei casi in cui ci sia stata una assegnazione/assunzione di gestori con contratto misto su filiali retail per la parte di lavoro dipendente, con correlata allocazione del portafoglio da lavoro autonomo su filiali esclusive, con il prossimo gennaio 2021 provvederà a una riassegnazione su filiali esclusive anche per la parte da lavoro dipendente.

La Segreteria [Uilca](#) Gruppo Intesa Sanpaolo