



---

## INCONTRO TRIMESTRALE INTESA SANPAOLO

### Area Romagna

Si è tenuto nei giorni scorsi il consueto incontro trimestrale dell'Area Romagna nel corso del quale la delegazione aziendale, pur disponibile all'ascolto, non ha fornito alcuna risposta soddisfacente, né ha espresso alcun elemento di novità rispetto alle ormai note problematiche di carattere organizzativo in più occasioni denunciate dalle scriventi OO.SS.

Il livello di stress lavorativo nei colleghi è ulteriormente cresciuto e alle numerose criticità già segnalate si aggiungono portafogli di dimensioni spropositate per una adeguata gestione da parte dei Gestori Aziende Retail, cambi di mansioni non accompagnati dalla necessaria formazione e trasferimenti incessanti senza un apparente filo logico.

Spostare di punto in bianco circa 30 colleghe e colleghi, alcuni con evidenti forzature, alle soglie della stagione estiva in un territorio come il nostro, caratterizzato da rilevante attività turistica, dalle "filiali fisiche" alla struttura Pulse di Forlì, nonostante gli organici già ridotti all'osso, sta provocando un vero e proprio "collasso della rete" con filiali costrette ad aprire spesso con un unico addetto. Colleghe "multitasking" mandati giornalmente da una filiale all'altra per cercare di tappare le falle con il rischio elevato di commettere errori e poi essere chiamati a risponderne, affrontando una clientela sempre più infuriata per un servizio che peggiora a causa di procedure che paiono mediocri e che spesso sono in avaria. Ma la forsennata attività commerciale deve essere portata avanti, anche se le procedure non vanno, tralasciando l'operatività amministrativa. Pazienza poi se i rischi operativi sono a carico dei colleghi, ormai i gestori di filiale devono essere **COMPETENTI IN TUTTO** (CREDITI – INVESTIMENTI – TUTELA), ma essere "tuttologi" non è facile come trovare il collega specialista disponibile al momento giusto.

Ribadiamo che ruoli professionali ed inquadramenti devono essere rispettati e riaffermiamo che, prima di assegnare il lavoratore ad altra mansione, l'Azienda deve provvedere alla sua formazione in modo adeguato, come contrattualmente previsto, rispettando l'impegno assunto negli accordi firmati, valorizzandone le professionalità e le competenze acquisite.

Le strutture funzionano solo grazie all'impegno ed alle competenze di chi tutti i giorni si fa carico di sopperire alle palesi mancanze aziendali, anche sotto forma di "volontariato", attraverso le tante prestazioni non riconosciute (NRI) che, se non sono prestazioni lavorative, non riusciamo a capire cosa siano.

Dall'Azienda, che pare incurante dello stato agonizzante delle strutture e dell'affanno psicofisico di chi, giorno dopo giorno, le tiene in vita, arrivano messaggi tutt'altro che motivanti, tesi ad incutere timore mettendo i colleghi al centro del bersaglio con richieste ridondanti, basate sull'assillo del risultato ad ogni costo, senza tener conto del contesto economico-finanziario e dei problemi organizzativi.

Per coprire gli orari e le attività previste è necessario disporre di un organico adeguato che sia tale da garantire la qualità del lavoro e la sicurezza nell'operatività.

Nelle filiali "new concept", se il layout è ammaliante, con design moderno e profumi aromatici, ecco che va in onda, assieme alla musica abilmente diffusa, il caos quotidiano.

Organici sottodimensionati e postazioni fisse insufficienti ad accogliere tutti gli addetti sembrano fatti ad arte per "stressare la produttività del lavoro".

La carenza di organici ha ripercussioni negative anche sull'accoglimento delle nuove domande di part-time e, al riguardo, abbiamo richiesto la massima attenzione nella relazione con i colleghi ribadendo l'importanza del lavoro a tempo parziale come strumento di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Alla luce di queste circostanze viene da chiedersi se il problema risieda nell'incapacità dei vertici aziendali di organizzare, a valle dei piani industriali, processi di lavoro efficaci, oppure se la disorganizzazione aziendale sia un effetto collaterale già messo in preventivo nel piano industriale stesso.

Purtroppo la conseguenza è che il clima di lavoro è in forte e progressivo deterioramento, come le indagini di clima raccolte dall'Azienda evidenziano clamorosamente.

La recente affermazione di Barrese "il benessere dei colleghi viene prima dei risultati", confrontata con la realtà degli innumerevoli disagi che le unità operative stanno subendo, è diventata un involontario esempio di umorismo grottesco.

Per questo serve un deciso cambio di rotta da parte dell'Azienda rispetto a quanto sin qui elencato.

Bisogna mettere al centro le persone che lavorano e farne il fulcro della Banca, non bastano solo le parole, servono i fatti!

Probabilmente, come già sta avvenendo in altre Aree, è giunto il momento di pensare ad una mobilitazione per far sentire la nostra voce in mancanza di risposte adeguate.

**COORDINAMENTO INTESA SANPAOLO**

**AREA ROMAGNA**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL - UILCA**