



Il miraggio del lavoro sostenibile

Il 9 Aprile u.s. si è svolto l'incontro annuale con la Direzione Regionale Nord Est a cui hanno partecipato il Direttore Regionale Dr. Renzo Simonato, il Direttore Generale di CRFVG Stefano Baro, i Responsabili Commerciali dei tre territori commerciali, e le strutture del Personale e delle Relazioni Sindacali.

Il Responsabile di Regione ha illustrato i positivi risultati economici ottenuti nel 2017 e nei primi mesi del 2018, evidenziando il forte incremento delle erogazioni (mutui, prestiti personali e prestiti alle imprese) e il sensibile miglioramento del costo del credito con la forte riduzione del flusso degli incagli.

Nel commentare lo svolgimento del processo di migrazione informatica delle ex Venete, i rappresentanti aziendali hanno illustrato le diverse iniziative di sostegno alla rete nel periodo di migrazione, attraverso i 230 trasferimenti incrociati, l'affiancamento delle task force, le riunioni ad hoc e in video linch. Hanno quindi affermato che, dopo le **“inevitabili e fisiologiche criticità iniziali”**, la situazione operativa delle reti interessate è in via di miglioramento ed è iniziata l'attività di vendita con le modalità previste dal metodo commerciale.

Le Organizzazioni Sindacali hanno fermamente contestato lo scenario a tinte rosa descritto dai Rappresentanti Aziendali. Ancora una volta siamo costretti a rilevare uno scarto enorme tra questa rassicurante narrazione e le informazioni che raccogliamo quotidianamente dai nostri colleghi e colleghe.

Sono racconti che rappresentano esasperazione, stanchezza e una crescente voglia di fuga dalle morsa di una pressione commerciale sempre più invasiva ed opprimente. Ci raccontano l'uso di farmaci e le varie forme di somatizzazione dello stress, le richieste pressanti di trasferimento presso strutture centrali, l'ampia richiesta di fruizione delle giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, nonostante la perdita economica e la massiccia adesione all'esodo volontario con accesso al Fondo di Solidarietà. **Tutto questo, naturalmente, non entra nella narrazione dell'azienda secondo la quale gli esiti dell'indagine di clima dimostrano che il personale è soddisfatto e felice di far parte del Gruppo Intesa Sanpaolo.**

L'Azienda può continuare ad ignorare il tema della reale condizione lavorativa, magari pensando che si tratti di sterile vittimismo e piagnisteo, tipici di una certa tradizione italiana. Oppure può porsi tra gli obiettivi prioritari proprio il miglioramento del clima interno, condizione indispensabile per raggiungere il benessere lavorativo e migliorare la produttività.

Per realizzare questo obiettivo è necessario un profondo cambiamento della cultura manageriale che punti al rispetto e alla centralità della persona, con un forte investimento nella formazione dei capi.

Per ora il lavoro sostenibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo resta un miraggio.

Invitiamo tutti i colleghi a segnalare ogni comportamento lesivo della dignità personale e professionale al proprio rappresentante sindacale o direttamente via mail utilizzando l'apposita casella di posta elettronica iosegnalo@intesasanpaolo.com.

Per quanto attiene alla migrazione del 8 dicembre, abbiamo rappresentato realisticamente la situazione dell'intera rete del Nord Est. Le condizioni in cui ha operato tutto il personale sono state tra le peggiori che la storia aziendale ricordi. Avviata nel mese di Dicembre, con risorse in affiancamento e sostegno non sufficienti e senza alcuna formazione preventiva dei colleghi delle filiali ex Banche Venete, questa migrazione ha rappresentato un trauma memorabile per tutti. Anche i colleghi della rete Cariveneto e ISP, che hanno dato tutto il sostegno possibile, hanno dovuto far fronte alla pressione commerciale “ordinaria” con organici ridotti all'osso dagli impegni in affiancamento. **La situazione operativa, nonostante un lento ed obiettivo miglioramento, resta molto critica.**

Infine abbiamo denunciato ancora una volta l' inaccettabile ed ipocrita fenomeno NRI, **ovvero della prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro non retribuita.** Da un lato l'azienda vieta (correttamente) la permanenza nel luogo di lavoro senza preventiva autorizzazione, dall'altro fa finta di non **vedere** il lavoro prestato fuori orario, svolto per evitare il tracollo operativo delle filiali. **Invitiamo tutti i colleghi al rigoroso rispetto della vigente normativa contrattuale e aziendale che prevede il divieto di permanenza nel luogo di lavoro senza preventiva autorizzazione.**

Abbiamo chiesto di porre fine a questa situazione di evasione retributiva e contributiva che rappresenta una pagina nera inaccettabile per un grande gruppo bancario come Intesa Sanpaolo.

Le Segreterie di Coordinamento
I Coordinamenti Territoriali
Direzione Nord Est

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

Padova, 16/4/2018