



Ma l'Azienda.... lo sa? Segnalati i comportamenti non conformi di alcuni Direttori di Area e di Filiale

Questa domanda è stata posta nel corso delle recenti assemblee dei lavoratori di Intesa Sanpaolo dell'Area Padova e Rovigo. I colleghi ci hanno chiesto se l'Azienda abbia piena consapevolezza della reale condizione lavorativa dei suoi collaboratori.

Il solo fatto di porsi il quesito misura il distacco profondo, quasi una dissociazione, tra il sentire delle persone e la fredda applicazione di un metodo commerciale imposto come un dogma indiscutibile.

Lo abbiamo denunciato più volte, ma nelle assemblee è emerso in modo inequivocabile all'interno di uno sfogo collettivo: i lavoratori non reggono più un sistema di controllo sull'attività commerciale che è sempre meno "monitoraggio" e sempre più "esame quotidiano d'idoneità". In sintesi è emerso:

- L'imposizione quotidiana di 5 incontri, già in via di incremento a 6 o 7. A nulla valgono spiegazioni o fondate giustificazioni : il gestore deve garantirli indipendentemente da ogni altra incombenza o vincolo operativo o dall'indisponibilità, tutt'altro che rara, di una clientela ormai stanca del nostro metodo commerciale.
- Oltre a garantire gli incontri, i colleghi sono spesso chiamati ad assicurare i successi o a motivarne il mancato conseguimento. L'apice è raggiunto dal Capo Area che, durante una lynch collettiva, entra nel merito dell'attività commerciale del singolo Gestore, naturalmente allo scopo di aiutarlo a "salire a bordo". Anche la gestione del Personale è entrata in partita, chiedendo al Gestore di motivare la bassa efficacia nella vendita. **E' ora di smetterla con l'ipocrisia! Troppo spesso alcuni capi non agiscono con l'intento di supportare i propri collaboratori, come sarebbero tenuti a fare, ma per rimproverare loro presunte inadempienze e scaricando su di loro il peso del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tutto questo in violazione di Accordi Sindacali di Gruppo e di Settore e di ogni Codice Etico e di Comportamento.**
- Se si fa notare ai vari Responsabili che, oltre all'attività commerciale s'è dovuto espletare altre attività, spesso importanti e imprescindibili, si ottiene spesso in risposta **"non sapete gestire le priorità" e "dovete organizzarvi meglio"**.
- E' emerso da più interventi un diffuso sentimento di insicurezza e di inadeguatezza che sfocia, talvolta, in umiliazione professionale. **La sensazione sempre più forte è che si verrà valutati per i pezzi venduti, anche se il sistema performer non lo prevede.**
- Nella Rete la formazione da casa di fatto non esiste e quella in spazio protetto è iniziata in pochissime realtà. Per quanto venga definita centrale e irrinunciabile, è sistematicamente subordinata alle priorità commerciali. Manca il tempo.... **Questo è stato piu' volte sottolineato dai colleghi. Manca il tempo per fare la formazione ma anche per espletare le attività amministrative sempre presenti e per preparare gli incontri con la necessaria cura. In molte realtà l'organico non è adeguato alle necessità.**

Le segnalazioni delle Organizzazioni Sindacali

Visto il perdurare di alcuni comportamenti non compatibili con gli accordi sindacali di Settore e di Gruppo, e in violazione del Codice Etico, abbiamo deciso unitariamente di segnalare i casi più gravi in sede ufficiale, ovvero nel corso dell'Incontro Trimestrale dell'Area Padova e Rovigo del 10 dicembre u.s. Per l'Azienda erano presenti, Valeria Villicich - Responsabile del Personale della Direzione Regionale, Alessandra Florio - Responsabile Regionale Personal, Meletis Panaghiotis delle Relazioni Industriali e Fabrizio Filippa - Coordinatore Territoriale della Gestione del Personale.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, abbiamo segnalato i seguenti comportamenti non conformi di alcuni Direttori di Area e di Filiale, specificando le Aree e le Filiali interessate:

- colloqui individuali conclusi con personale che esce piangendo
- ferie e permessi concessi in base al merito professionale (efficacia della vendita)
- riunioni via lynch con Capi Area che fanno riferimento ai comportamenti e ai risultati commerciali di singoli colleghi
- Capo Area che fa pressione sul Direttore affinché non siano rinnovati i part-time nella sua Filiale
- Colleghi apostrofati con urla e strepiti in presenza della clientela
- Pressione del Capo Area sul Direttore per abbassare la valutazione di un collaboratore, con minaccia di fare altrettanto nei suoi confronti nel caso non eseguisse l'ordine
- Elusione di normativa di servizio per massimizzare i risultati commerciali
- Capo Area che dispone trasferimenti, assumendo il ruolo proprio della Gestione del Personale
- Capo Area che si rivolge ai collaboratori con arroganza e maleducazione, dimostrando inoltre la propria incompetenza e totale carenza di supporto ai collaboratori

Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci i casi di comportamento non conforme di Responsabili e Coordinatori. Nelle prossime riunioni trimestrali provvederemo a segnalarli pubblicamente ai Rappresentati dell'Azienda.

Gestione del Personale

Abbiamo segnalato alcuni comportamenti e provvedimenti della Gestione del Personale che non abbiamo condiviso e che abbiamo chiesto non si ripetano in futuro.

Trasferimenti: abbiamo segnalato numerosi trasferimenti a lunga distanza (oltre 60 Km dalla residenza solo andata per le strutture PULSE e FOL di Vicenza e Montebelluna), che hanno coinvolto anche personale a part-time. Su nostro intervento i trasferimenti delle colleghe a part-time sono stati bloccati, ma il personale a tempo pieno è stato coinvolto. Riteniamo inaccettabile che si penalizzi il personale con una mobilità così disagiata. **Abbiamo pertanto invitato la Responsabile del Personale a porre in essere ogni misura organizzativa per ridurre il disagio dei lavoratori e delle loro famiglie. Su nostra richiesta, l'Azienda si è impegnata ad accogliere le domande di trasferimento dei colleghi di ISGS di Sarmeola, provenienti da Torri di Quartesolo, per consentire loro di rientrare nei territori di provenienza.**

Attività commerciale: a fronte di Capi Area che si sostituiscono alla Gestione, abbiamo segnalato Gestori del Personale che si sostituiscono a Direttori e Capi Area, chiedendo a singoli colleghi informazioni sull'andamento e sull'efficacia della loro azione commerciale. Riteniamo estremamente rischioso e controindicato questa confusione di ruoli e prerogative e chiesto che venga ripristinata piena chiarezza su chi deve fare che cosa. **I colleghi subiscono già sufficienti vessazioni dai propri responsabili di filiera commerciale e l'ultima cosa a cui aspirano è che si aggiungano pure i Gestori dl Personale.**

Part-time: abbiamo denunciato l'Indicazione diffusa alle strutture dalla Gestione del Personale con la quale si annunciava la sospensione della concessione di anticipi dell'orario di entrata, di riduzione dell'intervallo e di inserimento di intervallo di 15 minuti per la fruizione del buono pasto, in quanto non più previsti dalla normativa. Abbiamo ovviamente fatto notare che tali importanti istituti contrattuali sono tuttora pienamente vigenti, chiedendone l'immediato ripristino e applicazione. **Tali strumenti, infatti, contribuiscono in modo importante alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.**

Filiali Imprese: abbiamo chiesto informazioni in merito all'ubicazione dei Nuclei Territoriali di Specialisti Estero in via di costituzione e una verifica sulla conformità delle abilitazioni dei Gestori Imprese per lo svolgimento dell'attività di offerta fuori sede. Su entrambi gli argomenti l'Azienda si è riservata di fornire risposte e approfondimenti in occasione del prossimo incontro.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i colleghi e le colleghe i migliori auguri di buon natale e felice anno nuovo.

I Coordinatori Territoriali – Area Padova e Rovigo

FABI – FIRST – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Padova, 12/12/2018