



## INCONTRO TRIMESTRALE GIUGNO: REALTA' E NARRAZIONE

Il 26 giugno si è svolto l'incontro trimestrale dell'area Cariptl con l'Azienda, rappresentata dal Direttore Generale, dalle relazioni industriali di Milano e Firenze e il servizio personale di Pistoia. Il Direttore Generale ci ha rappresentato il quadro economico della Cassa di Risparmio, che vede la crescita delle AFI, delle erogazioni creditizie e la diminuzione importante delle quote di credito deteriorato, tutti indicatori positivi in un contesto di ripresa dell'economia toscana ancora limitata da margini di incertezza e soprattutto ancora incapace di creare occupazione stabile di qualità.

### GESTIONE DEL PERSONALE

Nella nostra area hanno fatto l'ingresso 10 filiali ex Vicenza, per cui il personale è aumentato di circa 60 unità, fattore che ha aumentato la mobilità interna con circa 40 trasferimenti tramite distacco tra filiali di diverso clone.

Non risultano domande di part-time in sospenso, la cui percentuale, a grandissima maggioranza donne, si attesta al 19% su Caript e al 17,4% considerando le filiali Isp. **Abbiamo evidenziato come la prassi in uso da qualche tempo di rinnovare le domande con un solo anno di validità spesso induca incertezza sulla gestione dei carichi familiari**, prima causale di richiesta, e come questa incertezza **fragilizzi la condizione di chi ha difficoltà a conciliare i tempi di vita e di lavoro**.

L'azienda risponde che il rinnovo annuale è un semplice mezzo per una gestione più elastica delle richieste e che non ha intenzione di cambiare l'approccio gestionale, fino ad oggi positivo, delle domande in esame. Riconoscendo l'impegno costante a ricercare soluzioni per le concessioni del nostro ufficio personale, valutiamo comunque il rinnovo annuale elemento di maggior elasticità ad appannaggio comunque dell'azienda, che evidentemente ha dato un preciso input a livello nazionale, e non dei lavoratori.

Abbiamo richiesto, **all'interno del piano assunzioni di Intesa Sanpaolo, quali siano eventuali previsioni per il territorio toscano**, a fronte anche delle uscite previste dall'accordo sugli esodi, ma ad oggi l'azienda non esprime alcuna pianificazione sul tema.

### FORMAZIONE

**Sul capitolo FORMAZIONE abbiamo duramente stigmatizzato i ritardi e la mancata pianificazione nelle filiali, esprimendo totale dissenso rispetto alla modalità prevalente della FAD quale strumento didatticamente inefficace e quindi pressoché inutile.**

L'azienda si difende, per quanto riguarda la formazione sulla Mifid2, affermando che solo recentemente la Consob ha emanato le direttive corrette, mentre sul comparto assicurativo reputa sufficiente la preparazione degli specialisti tutela, a cui demanda il compito di affiancare e supportare i colleghi nell'attività commerciale dei prodotti assicurativi, pilastro del piano d'impresa.

**Ma gli specialisti tutela non sono stati formati per formare, e non si capisce perché debbano sostenere una funzione e una responsabilità didattica di cui non posseggono titoli e strumenti**, perché la didattica non si improvvisa, neanche con la migliore disposizione personale. Il fatto che tanti colleghi li subiscano invece come ennesimi controllori dimostra la fragilità della tesi aziendale.

Altrettanto fragile è la giustificazione ai ritardi sulla normativa Mifid2, che cambia profondamente il paradigma dell'approccio alla consulenza, aumentando i rischi personali di chi è chiamato a svolgerla.

Il personale ci ribadisce di aver sensibilizzato i direttori per quanto riguarda la pianificazione, ma a tutt'oggi le difficoltà sono evidenti e di improbabile soluzione nel periodo delle ferie.

**Rifiutiamo altresì di addossare ai colleghi la responsabilità del mancato utilizzo dello smart-learning e reputiamo la “Scuola dei capi” ancora lontana dagli obiettivi che ci vengono sbandierati ad ogni incontro, visti i comportamenti deviati che ancora imperversano. Il caso dei collocamenti delle obbligazioni in USD è la dimostrazione lampante di quanto affermiamo.**

**La realtà, ormai evidente, è che Intesa Sanpaolo non ha nessuna intenzione di fornire risposte soddisfacenti sul tema, perché di fondo nessun manager ha la volontà di investire sulle costruzioni delle competenze di una fascia di popolazione bancaria di “bassa manovalanza”, considerata alla stregua di una “catena di montaggio” e funzionale solo alla vendita dei prodotti scelti dalle funzioni commerciali.**

**Non è credibile infatti che un'azienda come Intesa non possa economicamente sostenere il costo di una formazione seria, senza considerare peraltro la disponibilità dei fondi FBA.**

Proprio su questa considerazione noi invece **spingiamo tutti i colleghi a esigere e a pianificare almeno la formazione obbligatoria, e a rivendicare in ogni contesto la professionalità acquisita**, rifiutando logiche perverse di “produzione” (non siamo in una fabbrica, checché se ne pensi) e applicando ogni giorno, ogni minuto, un'etica corretta e le norme che ci addossano enormi responsabilità.

**Solo con la costruzione e la consapevolezza di una professionalità coerente con le norme si possono contrastare in modo efficace le pressioni commerciali indebite e la spinta alla vendita malata ad ogni costo.**

**Perché si può, e in alcuni casi SI DEVE, dire di NO.**

Abbiamo richiesto impegni precisi all'azienda sui temi emersi nelle assemblee e già discussi nella trimestrale regionale, chiedendo espressamente il rispetto degli accordi in tema di reportistica e l'eliminazione delle classifiche, che mortificano l'impegno e peggiorano clima e rapporti professionali.

**Non è più tollerabile inoltre che sulle scrivanie dei gestori si stratifichino le ansie dei vari superiori commerciali quando dovrebbe essere l'esatto contrario:** sono i direttori di area e i direttori commerciali che, non avendo responsabilità oggettive e ricevendo laute gratificazioni, hanno il dovere di gestire le problematiche delle filiali e supportare i colleghi nella gestione di un quotidiano sempre più soffocante, fatto di priorità che in modo schizofrenico cambiano di ora in ora e di processi inadeguati che bloccano o pregiudicano anche la migliore proposizione commerciale.

Noi non smetteremo di denunciare e di contrastare comportamenti scorretti e oltretutto dannosi. Non smetteremo di dire di NO.

Pistoia 30 giugno 2018

**Coordinamenti RSA Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca - Unisin**