



Direzione Regionale Liguria Piemonte e Valle d'Aosta INTESA SANPAOLO

Organici e ciclo premiante

La situazione attuale nella Direzione Regionale Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta sta raggiungendo livelli preoccupanti di profonda crisi organizzativa.

Tanto nelle filiali con orario tradizionale quanto nelle filiali che hanno adottato l'orario esteso cosiddetto "flexi" la mancanza di personale non solo sta logorando le colleghe e i colleghi che ogni giorno affrontano una clientela arrabbiata per le lunghe attese e delusa dal servizio offerto, ma rischia di produrre l'effetto contrario alle aspettative con l'abbandono di quei clienti che vedevano in noi una Banca di qualità.

Oramai tutti i giorni ed in tutte le filiali il rapporto con il cliente si manifesta in continue discussioni (quando va bene) costringendo spesso le colleghe ed i colleghi a fare i salti mortali per convincerlo a non andarsene, con enorme logoramento fisico e psicologico di tutti. Parecchie sono le filiali che nell'ultimo periodo hanno dovuto chiudere e/o sospendere il servizio di cassa per carenza di personale.

Ma se vogliamo stare sul mercato non dobbiamo tenerli i clienti?

E se si pubblicizza un servizio diverso e innovativo non va sostenuto?

La necessità di organici nelle filiali è pressante e non è più rinviabile!

Alla disaffezione crescente della clientela si aggiunge quella di colleghe e colleghi che nonostante l'oggettiva situazione di estrema difficoltà e disagio nella quale si lavora, vengono sottoposti a pesanti, continue e insistenti **PRESSIONI COMMERCIALI**. Come se non bastasse si è deciso (almeno per quanto riguarda l'Area Liguria Piemonte sud ovest) di presentare, per il mese di luglio, un budget estremamente più elevato rispetto al mese precedente (in alcuni casi + 60%) anche per filiali già sopra il 100%.

Questo non solo non è "stimolante", ma secondo noi è poco rispettoso del lavoro e dell'impegno delle colleghe e dei colleghi.

Inoltre il riconoscimento dell'impegno per il 2012 ha avuto un epilogo a dir poco offensivo. Scegliere di premiare solo il 50% delle Filiali ed il 30% delle Strutture e con iniziativa assolutamente unilaterale escludendo qualunque coinvolgimento del Sindacato la dice lunga sulla considerazione del lavoro svolto dai colleghi.

La necessità di inventarsi un "ciclo premiante" sotto forma di Una Tantum in busta paga servirebbe forse a giustificare i bonus ai top manager?

Su questo tema la Fisac ha le idee ben chiare: proporre unitariamente, e non solo per il settore del credito, un disegno di legge di iniziativa popolare per fissare un tetto alle retribuzioni dei top manager e cercare di stringere la forbice sempre più ampia che esiste fra retribuzione media dei lavoratori ed i compensi manageriali.

[Click qui per i dettagli della nostra proposta lanciata il 17 maggio 2013](#)

15 luglio 2013

FISAC/CGIL INTESA SANPAOLO

*Aree Torino e provincia, Liguria e Piemonte Sud,
Aosta e Piemonte Nord*



Vuoi scaricare questo comunicato sul tuo smart phone o tablet?
Inquadra il codice QR qui sopra con la videocamera del tuo dispositivo