



Area Torino e Provincia INTESA SANPAOLO

FANTASIA (MALATA) AL POTERE...

Non solo l'azienda eroga soldi a capocchia, al di fuori di ogni regola, anche quelle decise da sé stessa, peraltro a giochi abbondantemente conclusi.

Non solo sbandiera utili incredibili mentre dichiara di non avere abbastanza accantonamenti per riconoscere il VAP a chi ha reso possibile questi risultati.

Non solo cerca di reintrodurre in casa sua quello che non è riuscito ad ABI in sede di contratto nazionale, continuando a negare il riconoscimento della grande professionalità dei suoi lavoratori.

L'azienda non solo pratica tutto questo, ma opera scelte organizzative raffazzonate, contraddittorie e inefficaci (per usare un eufemismo) rispetto al suo nuovo modello di servizio.

L'indagine che stiamo conducendo in questi giorni in tutte le filiali dell'Area e dell'intera Direzione Regionale ([click qui per il documento con cui avevamo lanciato l'iniziativa](#)) sta facendo emergere:

- Problemi collegati al dimensionamento delle filiali e degli organici. In particolare:
 - La riduzione dei colleghi nelle Flexi sta determinando un'alternanza dei turni veramente pesantissima: troppi colleghi hanno un calendario del tipo: 1 settimana mattina, 1 settimana sera, 1 settimana sabato; inoltre sta diventando quotidianità la presenza di direttori e responsabili dalle 8.00 alle 20.00, e una sorta di "reperibilità" per coprire i sabati in caso di problemi dell'ultimo minuto.
 - Le cosiddette NRI stanno aumentando in maniera verticale.
 - La ricerca spasmodica di recuperare qualche risorsa risulta inefficace anche a causa di dichiarazioni e richieste contraddittorie tra le Direzioni locali e la Direzione regionale rispetto alla gestione degli sportelli distaccati, soprattutto (ma non solo!) nell'approssimarsi del periodo delle vacanze estive.
 - Sempre nell'ottica di tale spasmodica ricerca, l'avvio di colloqui nelle Filiali Imprese allo scopo di cercare colleghi disposti (e casomai, obbligati) a tornare nelle filiali Retail ad esempio per coprire portafogli scoperti, ma non solo: magari per svolgere attività di accoglienza o cassa. Non abbiamo idea di quanti possano essere questi colleghi, ma certo gli organici delle filiali imprese non sono sovradimensionati e quindi si assisterà semplicemente all'ennesima riedizione del gioco delle tre carte. Gioco nel quale - come noto - si perde sempre...
 - Anche il blocco delle esternalizzazioni della gestione dei bancomat (persino di quelle già preventivate) confligge con la ricerca di recupero di risorse e con la possibilità di operare un reale, efficace e condiviso percorso di riconversione degli addetti all'attività di cassa (ai quali peraltro vengono negate le indennità dovute per il maneggio di valori al di fuori della pura attività di cassa). Tutto questo peraltro comporta pesanti ricadute sulla sicurezza.

- Problemi legati all'applicazione dei modelli teorici. In particolare:

- Organizzazioni del lavoro “autogestite” - non solo nelle filiali Retail, ma anche in quelle Personal - che continuano a individuare “esperti mutui” o “addetti contabilità”, figure che non solo non sono previste nel nuovo modello, ma teoricamente erano già scomparse da quello precedente
 - Operatività a scavalco delle filiali Retail / Personal al di fuori delle regole di sicurezza e della ragionevolezza commerciale
 - Coesistenza di Direttori in pectore con Direttori formali (ma in prossimità di pensionamento) oppure di più di un Coordinatore commerciale nella stessa filiale senza che siano stati chiariti e formalizzati i rispettivi compiti
 - Attribuzione di responsabilità di coordinamento senza accompagnarle con adeguata formazione e affiancamenti, ma confidando solo sul grande spirito di abnegazione e capacità personali dei singoli colleghi.
- Problemi legati al rispetto delle normative aziendali, primo fra tutti l’incremento di trasferimenti in completo spregio del rispetto delle liste.
 - Problemi enormi legati alle pressioni commerciali. Direttori sempre più affannati e in difficoltà nel gestire e filtrare gli ordini ricevuti dall’alto non possono essere derubricati come un insieme indistinto di incapaci gestionali, bisognosi di qualche corso di comunicazione. Troppo comodo, e soprattutto inefficace. L’azienda, a partire dai suoi vertici, deve prendere atto della gravità del problema e ripensare seriamente metodi e strumenti. Altrimenti le dichiarazioni contenute nei video clip di Barrese (cit: *“controllare spasmodicamente i risultati è da stupidi ed è inutile!”*) sembra la proverbiale beffa che si aggiunge al danno.

Insomma, di fantasia in fantasia, di orrore in orrore gli argomenti su cui intervenire non mancano.

Nel mese di giugno vi forniremo i dati completi della nostra analisi e - soprattutto - li metteremo a disposizione delle Delegazioni trattanti e all’attenzione dell’Azienda.

Fin da subito - insieme alle altre Organizzazioni Sindacali che sicuramente stanno raccogliendo le medesime informazioni - interverremo nella nostra Area per correggere quanto dipende dalle politiche gestionali locali. La nostra Direzione regionale non potrà sottrarsi agli interventi più urgenti che le competono, in attesa delle soluzioni strutturali che l’Azienda dovrà fornire nelle opportune sedi di confronto.

Torino, 15 maggio 2015

FISAC/CGIL
Area Torino Intesa Sanpaolo