



*Coordinamenti RR.SS.AA. Intesa Sanpaolo – Area Sicilia*

## **COMUNICATO A TUTTI I LAVORATORI**

### **EFFICACIA DEL NUOVO MODELLO DI SERVIZIO/PRESSIONI COMMERCIALI**

Il nuovo modello di servizio che la Banca ha adottato dal 19 gennaio u.s. ha prodotto un consistente aumento delle "pressioni commerciali", al punto da rendere **quasi impossibile lo svolgimento sereno della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori e delle lavoratrici**. Giornalmente, con frequenze spesso illogiche, le filiali vengono monitorate non solo con gli strumenti canonici della piattaforma ABC, ma con una serie di **mezzi "opzionali"** inventati dalla fervida fantasia degli attuali Direttori di Area.

E se si considera che la Banca ha nei fatti investito questi ultimi anche della funzione propria della gestione delle RR.UU. (Risorse Umane, N.d.R.), il quadro è completo!!!!

Infatti sempre più spesso veniamo a conoscenza di **pressioni "improprie" , quali cambi di mansione e/o trasferimenti, per coloro i quali non sono in linea con le attese di budget dell'Azienda;** non a caso, ci sembra giusto sottolinearlo, ci è stato riferito che nelle periodiche visite alle filiali le due figure, Direttore di Area e Specialista del Personale del territorio, si muovono insieme e insieme affrontano i colloqui con i colleghi.

Come metodo di coinvolgimento personale teso agli obiettivi aziendali ci sembra veramente molto azzeccato!

Peraltro, in una logica di "assistenza" alle filiali non in linea con gli obiettivi di budget, siamo venuti a conoscenza di **assegnazioni (temporanee?) di colleghi particolarmente "commerciali", appartenenti ad altre sedi, affinché possano aiutare i colleghi delle U.O. in ritardo nel raggiungimento degli obiettivi suddetti;** registriamo invece il perpetrarsi di comportamenti discutibili da parte di alcuni di questi colleghi che, certamente in linea con questa logica della guerra tra poveri, screditano con i clienti il lavoro degli altri per mettersi in luce e far risaltare agli occhi dei preposti il loro operato. Quali siano i risultati di simili atteggiamenti in termini di "barometro" di filiale, nonché di percezione da parte della clientela, non è necessario scriverlo, lo diamo per scontato.

Le O.O.S.S. non dovrebbero entrare nel merito di questioni che attengono quasi esclusivamente alla professionalità e buonsenso di ciascuno di noi, presupposti indispensabili a ricoprire certe mansioni; ma il nostro intervento è inevitabile quando questi comportamenti sono evidentemente frutto del clima generale venutosi ad instaurare grazie alla sponda aziendale che pensa così di migliorare la competitività!!!!

In tal senso consigliamo al nuovo Direttore Commerciale di Rete un libro scritto quasi tremila anni fa, " **L'ARTE DELLA GUERRA**" di Sun Tzu , e di proporlo nella formazione per le funzioni svolte dai nuovi Direttori Territoriali di Area. Per creare un vero clima di squadra , sereno ed efficace, bisogna coinvolgere la squadra supportandola e motivandola, piuttosto che "vessarla" o peggio "intimidirla". L'essere autorevole è da perseguire, mentre l'essere autoritario è nella migliore delle ipotesi da considerare come incapacità ad assolvere professionalmente la propria mansione!!!

Creare un vero rapporto di fiducia nei confronti dei Lavoratori e delle Lavoratrici, nonché delle OO.SS., è considerato prioritario da parte dell'Azienda, ( pensiero espresso da parte del ns. C.O.O. che da poco è stato nominato capo del CASL di ABI ), ma per ottenerlo, secondo il nostro modestissimo parere, l'Azienda dovrebbe rimuovere due contraddizioni macroscopiche.

- 1) Diminuire la forbice dei compensi al top management , che fa sì che, nella Ns. Azienda (dati UFFICIALI del Sole24Ore), i primi 10 manager guadagnino come 13.000 Lavoratori!!!!!!!!
- 2) Smettere di considerare la leva del costo del lavoro come elemento di concorrenza ( SLEALE!!!! ) sul mercato, scaricando sulle spalle dei colleghi e delle colleghe il rischio d'azienda e la responsabilità di sopperire ad evidenti mancanze strutturali.

Crediamo fermamente che si possa instaurare un clima di serena fiducia che consenta finalmente di sentirsi "parte" di una squadra, ma per farlo è necessario rimuovere queste asperità sistemiche , che producono , invece, solamente invivibilità nei posti di lavoro.

Vogliamo concludere con una citazione di Ernesto Che Guevara, che sintetizza il nostro pensiero: " **NON SI PERSEGUE IL PROGRESSO PER COSTRUIRE BELLE FABBRICHE MA PER FARE BELLE PERSONE. A CHE SERVE IL PROGRESSO SE PRODUCE POVERI, SCHIAVI E MORTI?**".

Palermo, 04/11/2015