



Pensieri in libertà

(piccoli sfoghi raccolti fra le colleghe e i colleghi della Provincia di Savona)

Come Fisac/CGIL Intesasanpaolo della Provincia di Savona abbiamo deciso di dare forma scritta ai pensieri delle Colleghe e dei Colleghi emersi nelle ultime settimane.

Politica ambientale

Da tempo ormai Intesa Sanpaolo si fregia del titolo di “banca verde” dotandosi addirittura di un “mobility manager” il cui scopo principale è quello di limitare le emissioni di CO₂ in relazione agli spostamenti del personale per raggiungere il proprio posto di lavoro; eccellenti propositi che poi si scontrano con le politiche gestionali del personale.

Nella zona del Savonese non sono infrequenti forzati trasferimenti incrociati (pseudo-incrociati, magari triangolazioni) che, di fatto, allontanano tutti i partecipanti dalla propria residenza, molto più vicina al vecchio posto di lavoro rispetto a quello nuovo, spesso con scambio di filiale.

Questo vuol dire disagio per i colleghi (ma questa banca non loda la centralità dei dipendenti?) e, soprattutto tonnellate di CO₂ liberate quotidianamente nell’atmosfera anche perché la conformazione della Liguria ed il livello del servizio del trasporto pubblico spesso sono in completa antitesi, obbligando il collega all’utilizzo del mezzo proprio che, oltre ad inquinare rappresenta anche un costo notevole per il collega stesso.

Il “mobility manager” che ne pensa?

Deontologia

Da tempo la banca si è dotata di un rigoroso Codice Deontologico che viene ripetutamente richiamato in ogni comunicazione interna e elevato a punto d’orgoglio nella comunicazione esterna.

Ottime intenzioni che nella sostanza nessuno applica; quando giungono dall’alto politiche commerciali che stridono fortemente con quanto stabilito dal codice deontologico cosa può fare il povero dipendente se non adeguarsi?

Che cosa subirebbe un collega che, volendosi attenere strettamente alle normative aziendali, si rifiutasse di attuare tali politiche commerciali?

Chissà se c’è un garante del “Codice Deontologico”?!?

Pressioni commerciali e politiche commerciali

Grazie anche al recente accordo di secondo livello dovrebbero finalmente essere cessate le richieste di report personalizzati ad uso dei vari “capi”... è davvero così?

Noi non lo crediamo anche perché continuano a circolare in rete assurde richieste di report con le più varie scuse (“sai è per anticipare i prospetti”, “ma sì, giusto per avere un’idea”, ecc. ecc.)..... **BASTA !!!**

Invitiamo i colleghi a contattare i propri delegati sindacali ed a denunciare tali comportamenti: anche il report più insignificante non previsto dalle procedure apre lo spiraglio a successive e più pressanti richieste.

Dalle pressioni alle politiche commerciali il passo è breve: che senso ha insistere sulla centralità dei colleghi, sull’empatia verso i clienti quando direttori e gestori ruotano vorticosamente a breve termine impedendo, di fatto, un qualsiasi tipo di

fidelizzazione della clientela; non vendiamo frutta e verdura, vendiamo fiducia e la fiducia il cliente la ripone nel proprio interlocutore col quale vuole intrattenere un rapporto basato sulla reciproca conoscenza.

Responsabilità (CHI PAGA?)

Se un cassiere ha una deficienza di cassa di 50... ma no troppi... di 10 euro, chi paga?

Se in questo vorticoso giro di trasferimenti l'azienda trasferisse dei colleghi, che lavorano da anni presso la stessa filiale e che hanno costruito nel tempo un rapporto di stima e fiducia con la clientela e che a causa di questi non graditi trasferimenti l'azienda subisse una forte perdita economica..... chi pagherebbe?

Due domande una risposta: i colleghi di rete!

Nel primo caso perché previsto dalla normativa aziendale.

Nel secondo caso perché sottoposti a pressioni commerciali volte a vendere tutto il vendibile per recuperare la redditività perduta!!!!

Rispetto

Senza entrare nel merito di quotidiani comportamenti che sfiorano, se non alcune volte superano, la linea di confine che divide l'ordine di servizio dal mobbing, vogliamo ritornare a parlare di trasferimenti...

Che ne pensano i vertici aziendali che insistono sulla centralità e sul rispetto del dipendente, magari con figli piccoli o genitori anziani, dei repentini e sempre più frequenti trasferimenti con poche ore di preavviso?

D'accordo, le norme aziendali li prevedono e li permettono, ma almeno un po' di rispetto e di umanità sarebbero graditi.

Lavoro non retribuito

Sempre a proposito di rispetto, parliamo di rispetto dell'orario di lavoro:

Ma il lavoro non retribuito è vietato dalla legge italiana? ...O ricordiamo male?!?

Molti, anzi moltissimi colleghi, con forte senso di responsabilità, si fermano anche oltre l'orario consentito evitando di segnare straordinario che tanto non verrebbe loro retribuito semplicemente perché vietato (salvo i sempre più rari casi preautorizzati)

Chi rifonde a questi colleghi il tempo sottratto alla propria vita privata?

Ogni tanto è bene ricordare che siamo noi Lavoratori i produttori del reddito che permette alla banca di esistere ed è quindi giusto pretendere che il nostro lavoro ci sia retribuito per intero e ci sia permesso di lavorare all'interno delle regole aziendali e di Legge.

Per difendere la nostra dignità di Lavoratori, pretendendo che l'azienda rispetti le regole, dobbiamo rispettarle noi per primi, anche perché molte di esse sono frutto di lotte e di sacrifici nostri e di chi ci ha preceduto, e non è giusto disperderle.

Da parte nostra, siamo sempre disponibili a raccogliere le Vostre segnalazioni e ad intervenire in caso di bisogno.

Savona, 22 Marzo 2016

FISAC/CGIL INTESASANPAOLO PROVINCIA DI SAVONA