



## **Fisac Cgil Toscana e Umbria – Seconda Conferenza Organizzativa di Gruppo ISP: un'occasione importante per condividere e il nostro futuro**

Il 26 aprile si è tenuta a Firenze la seconda Conferenza Organizzativa del Gruppo Intesasanpaolo di Toscana e Umbria, che ha coinvolto varie aziende presenti nel territorio: Cassa di Risparmio di Firenze, Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia, Casse dell'Umbria, Intesasanpaolo, Intesasanpaologroupservices, Mediocredito.

Le numerose e capillari assemblee tenute nelle settimane precedenti sono state importanti per rafforzare il legame con gli iscritti e valorizzare un dibattito fra tutti noi sulla linea di azione sindacale da condividere per il futuro, sulla base del documento politico della Fisac di Gruppo, approvato ovunque da tutte le lavoratrici e lavoratori.

Il nostro territorio è l'epicentro delle recenti vicende che hanno investito il sistema bancario, impoverito buona parte del tessuto sociale di riferimento e minato gravemente la fiducia dei clienti e dei risparmiatori, aumentando lo stress dei lavoratori bancari e rendendo ancora più insostenibili le pressioni commerciali. Il tessuto economico si regge su una rete di piccole e medie aziende, per le quali l'accesso al credito andrebbe semplificato, e che sconta a tutt'oggi una crisi economica ormai diventata strutturale.

E' un territorio caratterizzato all'interno del nostro gruppo da provenienze aziendali diverse, da distanze chilometriche fra filiali molto ampie in alcune province (con la presenza di filiali nell'arcipelago toscano e nell'appennino), dove perfino la frequenza di un corso di formazione nel capoluogo può risultare di difficile esigibilità, soprattutto quando l'Azienda nell'applicare la normativa vigente su rimborsi e trasferte evita rigidamente ogni flessibilità di buon senso.

Il confronto aperto e l'ascolto che hanno caratterizzato tutte le nostre assemblee sono stati utilissimi ad approfondire le problematiche quotidiane che le persone vivono nei luoghi di lavoro e ad accrescere la consapevolezza del quadro attuale e prospettico in cui operiamo, dei diritti che dobbiamo esigere e di quelli di cui dobbiamo rivendicare un ampliamento rispetto a un contesto lavorativo in continuo cambiamento e con nuovi bisogni dei lavoratori.

In Umbria, in particolare, lavoratrici e lavoratori chiedono che la riorganizzazione dei marchi che entro fine anno coinvolgerà Casse di Risparmio dell'Umbria – marchio che verrà eliminato ritornando all'originario Intesasanpaolo -, avvenga attraverso la necessaria e delicata attenzione al ricollocamento del personale che verrà impiegato in nuove mansioni onde evitare, nell'interesse sia del lavoratore che della banca, che professionalità maturate in anni di lavoro e che hanno portato anche ad inquadramenti importanti, vengano, come già successo, scaricate in mansioni di base quali assistenti alla clientela.

Lavoratrici e lavoratori ci hanno ribadito i maggiori elementi di sofferenza:

- Pressioni commerciali: sono ormai modalità consolidata e costante nell'organizzazione del lavoro; la loro pratica in termini non conformi all'accordo produce effetti assolutamente negativi sulle condizioni di lavoro e di conseguenza sulla produttività tanto auspicata. La pratica dei report è ancora attuata pervasivamente e nelle più svariate modalità e le funzioni commerciali devono intervenire per garantire l'immediata sospensione di richieste non conformi all'accordo. La comunicazione aziendale è inadatta e inefficace, quando non offensiva nei contenuti e nelle minacce, più o meno velate, di trasferimento o demansionamento. I concetti di corallità, di coinvolgimento e di professionalità delle persone che l'Azienda dice di perseguire non hanno

alcuna evidenza nelle pratiche aziendali che risultano piuttosto di mero controllo e di esasperazione della competizione interna, e rimangono concetti astratti e vuoti di contenuti sostanziali.

- NRI ovvero lavoro straordinario non riconosciuto: la dedizione al lavoro di colleghe e colleghi è soffocata spesso da carichi di lavoro non smaltibili nel normale orario di lavoro e spesso questa distonia viene risolta trattenendosi oltre l'orario. Se l'azienda continua a ritenere questa prassi (che peraltro consente spesso lo smaltimento di pratiche che altrimenti rimarrebbero inevase) non conforme alle regole interne e alle normative di legge deve adottare strumenti che ne impediscano la reiterazione, come la sospensione della linea al termine dell'orario di lavoro, sensibilizzando i responsabili delle unità operative all'osservanza delle direttive in materia.
- Formazione: i cambi di ruoli e di mansioni hanno reso sempre più importante per colleghe e colleghi una formazione tempestiva ed adeguata, e un affiancamento quotidiano con colleghi più esperti. Tuttavia abbiamo moltissime testimonianze di persone, specializzate in un ramo specifico (privati e imprese) che si trovano a gestire portafogli misti senza il necessario supporto formativo, con tutti i rischi che questo comporta. La formazione (anche di tipo obbligatorio) fruibile solo "a distanza" continua ad essere considerata "poco importante" e perfino in aula (Ivass) abbiamo dovuto bloccare pochi mesi fa il tentativo di interrompere una lezione per far partecipare i colleghi ad un incontro in video conferenza di tipo commerciale (!!)
- Valutazione delle prestazioni: capita troppo spesso che si valutino i dipendenti sulla base dei risultati commerciali raggiunti, a scapito di quelle persone (le più deboli) che per motivi personali o familiari o di salute sono meno presenti sul luogo di lavoro. Non è questo lo spirito e lo scopo del "giudizio annuale" che deve invece servire alla crescita professionale e alla costruzione delle competenze. Invitiamo tutti come sempre a rappresentarci le problematiche che dovessero emergere nel corso del colloquio valutativo e a presentare ricorso
- Percorsi professionali: con grande delusione colleghe e colleghi ci hanno ribadito che la ritardata applicazione degli accordi siglati e la parzialità delle figure professionali normate non è accettabile. Le promozioni e i premi spettanti sono elementi di diritto e come tali si devono caratterizzare per chiarezza di termini, criteri, tempistiche.

Sono solo alcune delle questioni che ci vedranno come sempre impegnati al massimo. Come Fisac ISP Toscana e Umbria chiediamo alla futura Segreteria di dare continuità al proficuo dialogo interno alla Fisac fra centro e periferie, valorizzando a tutti i livelli il ruolo strategico delle RSA e favorendo la partecipazione democratica dei lavoratori in ogni modo.

#### IL COORDINAMENTO FISAC CGIL DI GRUPPO INTESASANPAOLO DI TOSCANA E UMBRIA

Elena Cherubini	<a href="mailto:elena.cherubini@carifirenze.it">elena.cherubini@carifirenze.it</a>	347 7521297
Piero La Greca	<a href="mailto:piero.lagreca@carifirenze.it">piero.lagreca@carifirenze.it</a>	328 177581
Francesca Lazzeri	<a href="mailto:francesca.lazzeri@mediocreditoitaliano.com">francesca.lazzeri@mediocreditoitaliano.com</a>	347 1893625
Fabio Martini	<a href="mailto:fabio.martini@carifirenze.it">fabio.martini@carifirenze.it</a>	344 2286203
Dianora Masantini	<a href="mailto:dianora.masantini@intesasanpaolo.com">dianora.masantini@intesasanpaolo.com</a>	347 1083373
Cristina Polverosi	<a href="mailto:cristina.polverosi@caript.it">cristina.polverosi@caript.it</a>	340 2236072
Fabio Torelli	<a href="mailto:fabio.torelli@cassedellumbria.it">fabio.torelli@cassedellumbria.it</a>	333 6452376
Laura Sostegni	<a href="mailto:laura.sostegni@carifirenze.it">laura.sostegni@carifirenze.it</a>	347 0754822