



Incontro trimestrale Area Roma e Lazio

Del 20 luglio 2016

In data 20 luglio si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area del Lazio e di Roma con la delegazione aziendale composta dalle funzioni competenti di Direzione del Personale delle due Aree e di Direzione Regionale e lo staff delle Relazioni Industriali aventi lo stesso perimetro di riferimento.

Alla riunione ha partecipato il Direttore Regionale Dr. Monceri che ha illustrato l'andamento delle due aree sindacali sostanzialmente in linea con le attese, con margini in miglioramento soprattutto per quanto riguarda il territorio "retail" nonostante la situazione economica del paese ed internazionale non aiuta soprattutto il mondo "Imprese" e i collocamenti nel settore "Personal".

Nella relazione unitaria abbiamo sottolineato come il **clima aziendale nella nostra Regione** in generale sia esasperato da:

- Continue, controproducenti e fastidiose pressioni dei vari responsabili di turno che spesso assumono toni offensivi sovente oltre i limiti della correttezza accompagnate da continue minacce di licenziamenti, trasferimenti, sospensioni ecc...;
- recente assegnazione dei portafogli con una complessità che ci appare eccessivamente livellata verso il basso rispetto all'impegno ed alla professionalità richieste quotidianamente ai colleghi;
- generale abbassamento delle valutazioni rispetto all'anno precedente non sempre accompagnato da adeguate motivazioni;
- ritardo, non più comprensibile, dell'applicazione della normativa del contratto di secondo livello, un esempio per tutti il mancato pagamento delle sostituzioni dei direttori.

Tutte questi punti messi insieme sicuramente non contribuiscono ad un clima aziendale sereno anzi esasperano una continua competizione e tensione verso il risultato a tutti i costi che compromettono la serenità dei colleghi ed influenzano conseguentemente la qualità del loro lavoro quotidiano.

L'azienda ha replicato che negli incontri avuti con i colleghi ha riscontrato comunque un clima favorevole e sostenibile; tuttavia il Dott. Monceri ha ribadito che continuerà il proprio personale impegno per mettere al bando i comportamenti più esecrabili perché solo un ambiente di lavoro che condivide con serenità i medesimi obiettivi, cioè "...tutti sono a bordo...", è in grado di garantire la migliore qualità della prestazione lavorativa a vantaggio dei colleghi e dei clienti.

Prendendo atto del personale impegno del Direttore Regionale, tuttavia abbiamo ribadito che il clima che loro percepiscono nei vari incontri con i colleghi, è ben diverso da quello reale che gli stessi ci rappresentano e che si vive nelle filiali e negli uffici e che pensiamo sia ora di trovare una soluzione definitiva per concludere la stagione delle pressioni e della tensione che va a discapito della salute di tutti.



Nel dettaglio, abbiamo inoltre ricordato all'azienda che gli incontri che effettua nelle filiali vanno fatti in orario di lavoro e non, come spesso accade, durante la pausa pranzo o peggio ancora costringendo i colleghi a rimanere dopo l'orario di chiusura della filiale.

E' stato poi rappresentato ancora una volta che le prestazioni oltre l'orario di lavoro vanno retribuite e non sistemate con il solito "NRI". Invitando tuttavia i colleghi ad uscire dall'ufficio in orario evitando prestazioni di lavoro straordinario se non preventivamente e debitamente autorizzate.

Come di consueto sono stati poi forniti i dati complessivi disaggregati per area relativi agli organici, ai part-time, alla mobilità, agli orari di lavoro, alle ore di formazione fruita, al numero dei ricorsi alle note di qualifiche e loro accettazione con modifica del giudizio assegnato; questi ultimi sono in verità pochi.

La replica delle OO.SS. è stata quella di invitare l'azienda ad eliminare le carenze di personale soprattutto in alcuni territori particolarmente scoperti nel Lazio ed in applicazione degli accordi della mobilità infragruppo, dare la possibilità, a chi ne facesse richiesta, di ottenere il trasferimento. L' aumento "immotivato a nostro avviso" delle valutazioni negative ha innescato molte procedure di ricorso che testimoniano la diffusa insoddisfazione sul metro di giudizio utilizzato dai capi valutatori dimostrando una volta di più che le componenti discrezionali incidono eccessivamente su un sistema di valutazione che invece viene spacciato per "oggettivo".

Infine abbiamo chiesto una maggiore attenzione alle domande di part-time e a quelle di trasferimento ancora in attesa di risposta, dandogli presto applicazione, alla luce queste ultime del nuovo accordi nazionale sulla mobilità mirato a favorire i trasferimenti della situazioni caratterizzate da maggiore disagio .

Nel corso dell'incontro si sono affrontate anche le problematiche riguardanti ISGS di Roma alla presenza delle relative OO.SS. e sulle quali verrà redatto successivamente uno specifico comunicato sindacale.

Consapevoli delle difficoltà che il nostro settore sta attraversando ormai da tempo, che sono tanto più in rapido aumento, continuiamo a pensare che se il Gruppo IntesaSanpaolo è in condizioni migliori di redditività e stabilità rispetto ad altri è merito esclusivamente di chi quotidianamente mette impegno, dedizione, lavoro per tutelare in primo luogo le sorti della propria azienda. Non ha senso pertanto, oggi più che mai, insistere nel cercare di scaricare sulla rete le contraddizioni di un modello organizzativo che è sotto evidente tensione anche per ragioni esterne alle scelte aziendali. Invitiamo pertanto con grande determinazione l'azienda a creare clima più disteso e costruttivo anziché eccessivamente competitivo e stressante convinti che i risultati positivi si possono raggiungere solo se ritroviamo un giusto equilibrio tra risultati "sfidanti" e condizioni di lavoro sostenibili.

**Le rappresentanze sindacali Intesa San Paolo Area Roma e Area Lazio
FABI – FIRST – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL – UILCA - UNISIN**