



Intersindacale aree Lombardia Est e Lombardia Sud Intesa Sanpaolo

Indicateci gli indicatori per poter indicare, con l'indice, la direzione

Il 16 novembre a Cremona abbiamo avuto un confronto con la Direzione Regionale di Intesa Sanpaolo alla presenza di Andrea Bartolini direttore commerciale Retail, Paolo Giacomini responsabile del personale e Giovanni Moroni del servizio immobili, sotto il coordinamento dell'ufficio relazioni industriali con la presenza di Stefano Tura e Paola Olivadoti.

Cerchiamo di toccare alcuni aspetti a noi cari riservandoci, se richiesto dai lettori, di fornire i dati relativi all'andamento delle due aree di riferimento.

"Ci è parso di capire che prossimamente l'ufficio personale e assistenza rete cercherà di recuperare il filo della *Gestione delle persone*, reciso subito dopo la fusione nel 2007, attraverso colloqui individuali atti a comprendere esigenze, aspirazioni e tutto ciò che riguarda gli ambiti di lavoro dei singoli colleghi. Ci auguriamo che questo passaggio sia tenuto nella giusta considerazione e in maggior equilibrio tra le esigenze dei singoli e quelle aziendali...."

Così si scriveva dopo la trimestrale del 5 luglio; tuttavia i NOSTRI indicatori registrano diversi e pesanti problemi su trasferimenti, concessione di part time e di aspettative; la raccolta di informazioni attraverso i colloqui individuali non ha dunque creato un compendio a cui riferirsi per equilibrare le straordinarie misure adottate per mantenere il bilancio del gruppo presentabile ai mercati, concretizzate nelle visibilissime pressioni commerciali. Aggiungiamo che spesso in filiale si lavora a organici dimezzati per varie ragioni che ognuno di noi sa ma che sfuggono all'Azienda. L'Azienda assolutamente non condivide la carenza di personale da noi segnalata all'Ufficio del Personale, che ha risposto indicando in 8 portafogli Personal e 3 imprese le scoperture in tutta la Direzione Regionale.

Il bandolo della matassa è materia oscura, come dettano le cronache da Sud a Nord in Intesa Sanpaolo. Siderale è la distanza tra chi pensa a come vendere e chi effettivamente vende i prodotti; e aggiungeremmo che si cerca di orientare la colpa verso i secondi, capovolgendo in qualche modo i rapporti tra cause ed effetti. Come non capire che il ruolo degli uffici di GESTIONE del personale è centrale nella partita che si gioca tra gli ambiti commerciale e gestionale nel suo complesso? L'evidente e malcelato spostamento dell'asse a favore delle esigenze commerciali produce uno squilibrio tutto da studiare e sanare, pena il logorio di energie e intelligenze. Normalmente è la partecipazione a ciò che accade che fa uscire gli individui dalle alienazioni altrimenti alimentate dalla triste esecuzione di ordini. Il METODO non è solo l'appuntamento da organizzare con il cliente, al quale si è ormai abituati, ma anche e soprattutto una somma di eventi collaterali: dalle riunioni fisiche ai contatti Lynch, dalla redazione di moduli vari a richiesta dei capi, oltre a tutta quella parte di lavoro, peraltro non programmabile!, dedicata a risolvere i problemi che sopraggiungono dall'interno e dall'esterno e che satura abbondantemente lo spazio delle 7 ore e 30 dell'orario ufficiale di lavoro.

Tornando al resoconto abbiamo condiviso il quadro generale di grande caos e repentine accelerazioni dei cambiamenti, ormai senza stacco, tra una riorganizzazione e l'altra, tra una campagna di vendite e l'altra, tra un orientamento commerciale e l'altro, tant'è che, molto tra le righe, ci è parso che qualcos'altro stia già bollendo nel pentolone.

Il direttore regionale del territorio retail, Andrea Bartolini, ha fornito i dati sintetici sul raggiungimento degli obiettivi dei tre territori al mese di settembre: Personal tra 87 e 88%, Imprese intorno al 90% e Retail al 93,50%. Le ragioni crediamo siano state abbondantemente trattate nelle numerosissime riunioni tenute ad ogni livello e perciò vorremmo porre l'accento su una questione che riguarda l'ambito imprese: l'impressione è che, sulla nostra regione, la scelta di posizionare sul medio lungo la quasi totale attenzione delle filiali non potrà durare ancora a lungo; già ora si registrano perdite dell'operatività con le aziende, il che significa minori occasioni di gestione del rischio, perdita dei ricavi da commissioni e atrofizzazione dei rapporti in essere.

Per ultima una nota a margine. Il significato originario della parola *coach*, tante volte citata nel corso dell'incontro, è grosso modo "qualcuno il cui compito è quello di insegnare a migliorare, in uno sport, in una materia scolastica o in una qualche abilità". Dunque si eviti di utilizzare *coaching* nella descrizione dell'attività dei capi, che nel gruppo Intesa Sanpaolo addestrano ancora molto più per farsi obbedire, che per insegnare.

25 novembre 2016

FABI – FIRST – FISAC CGIL – UIL CA – UNISIN
Intesa Sanpaolo
Area Lombardia Est
Area Lombardia Sud