



FEDEI  
AUTOI  
BANC  
ITALIA



## RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI INTESA SANPAOLO AREA SARDEGNA

### **BANCA RETAIL, TROPPE FOCALIZZAZIONI, AL VIA LA CAMPAGNA ANTICENDIO 2015.**

E' risaputo che in estate le temperature siano sensibilmente più alte che nel resto dell'anno, questo sta avvenendo anche in Intesa Sanpaolo grazie al nuovo modello organizzativo che è diventato oramai **sinonimo di pressioni commerciali.**

Non bastassero le pressioni alla vendita ed alla pianificazione ci sono le focalizzazioni su prodotti sempre più frequenti.

A luglio questo fenomeno ha raggiunto l'apice con **ben 4 ( !!! ) settimane consecutive di focalizzazione** su prodotti, denominata **"un mese insieme"** che alla prova dei fatti suona sempre più come una minaccia che una promessa, anche perché si è caricato sul mese il **45% (!)** del budget trimestrale...

Utilizzate in questo modo le focalizzazioni non lasciano respiro ai colleghi e li mettono in condizione di rapportarsi al cliente non in funzione delle sue esigenze, ma di quelle "di classifica".

Oltretutto va ricordato che vanno preparate con anticipo e che la preparazione è più onerosa a seconda della complessità dei prodotti oggetto di focalizzazione.

I colleghi chiedono che vengano rivisti i criteri, **riducendone senz'altro il numero e la frequenza.**

La rete si sta trasformando a ritmi vertiginosi da banca in azienda commerciale. Ricordiamo a tutti che noi vendiamo consulenza e credito più che "prodotti a scatola chiusa", questo modo di lavorare alla lunga non è sostenibile e rischia di depauperare le professionalità dei bancari tramutandoli in piazzisti.

**L'Azienda ha il dovere di ascoltare i lavoratori** che le consentono di conseguire **brillantissimi** risultati.

Già che siamo in tema di risultati occorre che la produttività venga remunerata e che **si proceda all'erogazione di un VAP all'altezza dei dividendi erogati e delle retribuzioni dei top Manager.**

Non vogliamo ridurre alle sole focalizzazioni l'analisi delle problematiche del mondo retail a 6 mesi dall'avvio del nuovo modello organizzativo, in particolare i colleghi ci segnalano alcune tematiche:

## **Gestione del personale e trasferimenti.**

Ormai riavvicinarsi a casa per tanti colleghi è sempre più difficile.

**La logica che l'azienda applica è che il trasferimento "non ci deve costare"**. Gli accordi sui trasferimenti sono a tutela dei colleghi oltre che delle casse aziendali, non è accettabile che **non si voglia mai spendere un euro** per riconoscere ai colleghi la possibilità di avvicinarsi a casa.

Abbiamo già in passato denunciato il ruolo ibrido dei capi area rispetto alla gestione del personale che ribadiamo deve far capo al solo ufficio personale che per competenze e funzioni conosce tutti gli aspetti del profilo professionale e personale dei colleghi.

I capi area hanno prevalentemente funzioni commerciali e tra l'altro sono (sempre commercialmente) in competizione tra loro, è quindi opportuno che non siano troppo coinvolti nei trasferimenti e nella gestione del personale in genere. Potrebbe prendere piede la logica di assicurarsi "i colleghi commercialmente migliori" a discapito di altre valutazioni professionali e di carattere familiare dei lavoratori.

## **Carenze di organico nel nord est dell'Isola.**

Le RSA della Gallura e del Nuorese hanno recentemente denunciato con il comunicato "**Olbia e Nuoro terre di nessuno**" **il cronico stato di abbandono in cui versano quelle aree territoriali.**

In particolare la grande **carenza di organici** impedisce il ricambio ed i trasferimenti dei colleghi. Ogni minimo movimento diventa impossibile. Capita che si riesca solo con difficoltà e notevoli "acrobazie" ad aprire le filiali.

**Occorre che l'Azienda proceda con assunzioni** per ridare ossigeno a **colleghi penalizzati** da una situazione ormai ferma da anni.

## **Retail and back**

Che dire infine "dell'esodo di ritorno" al quale vengono in questi giorni sottoposti diversi colleghi che erano stati inviati nelle Filiali di Cagliari per un percorso di riconversione professionale e che si ritrovano invece a far parte della nuova struttura di supporto mutui di Firenze costituenda in Area, per istruire mutui, non solo delle filiali non autonome operanti in Sardegna ma dell'intera regione TULS, senza adeguata formazione, né sufficienti competenze, al solo scopo di diminuire vertiginosamente un carico di più di

1300 pratiche che giacciono inevase con tempistiche importanti, inaccettabili per la nostra clientela, frutto della solita carenza organizzativa e di pianificazione di chi avrebbe dovuto farsene carico per tempo, anche alla luce dei segnali inequivocabili di ripresa, che il mercato dei mutui sta dando dalla fine dello scorso anno.

## **Controlli – Mystery Shopping e pressioni asfissianti**

Il nuovo modello prevede un capo area Retail ogni 14 filiali, ciò comporta quella che il Direttore Regionale ha recentemente descritto come una “sinergia tra Capo Area e Direttore di filiale” che da ottimi risultati.

Questa maggiore “vicinanza” è però avvertita dai colleghi come una presenza asfissiante aggravata peraltro dall’introduzione dei cosiddetti “Mystery shopping” veri e propri controlli occulti dell’attività dei lavoratori.

In particolare sul tema della pianificazione dell’attività (il famoso metodo) spesso capita che si eserciti un controllo sulle singole agende dei gestori con evidente disagio dei colleghi che (parliamo di persone che lavorano proficuamente) si sentono perfino umiliati come se qualsiasi cosa facciano non vada mai bene.

Occorre che ABC venga utilizzato correttamente per le finalità di organizzazione e pianificazione e che smetta di essere il “Grande Fratello” (quello di George Orwell) in cui si è trasformato.

Ancora una volta ribadiamo che **la nostra è una obbligazione di mezzi, non di risultati (leggasi pezzi venduti o contatti e successi)**, è anche opportuno ricordare che nel mondo retail **gli obiettivi non sono individuali ma di filiale o comparto.**

**Questa sensazione di profondo disagio che molti colleghi provano deve essere considerata dall’Azienda come un campanello d’allarme perché si tratta di un disagio organizzativo che non può e non deve essere attribuito alle responsabilità dei singoli lavoratori.**

Se sono vere le dichiarate intenzioni aziendali di voler “portare a bordo tutti i colleghi” verso il cambiamento **questo è il momento di dimostrarlo allentando la pressione ed ascoltando il crescente disagio.**

Se ciò non avvenisse siamo decisi a intraprendere ogni azione a tutela dei colleghi anche in concerto con le Rappresentanze Sindacali delle altre aree della nostra Direzione Regionale.