



INCONTRO SEMESTRALE VENETO 1

“Tanto gentile e tanto onesta pare...”

2137 lavoratori in 210 filiali (59 BI-Tv, 41 Pd e Ro, 26 Ve, 41 Vi e 43 vr). Eccola la fotografia di Intesa San Paolo Veneto1. Ma non è tutto, dato che a fine anno (se non ci saranno dimissioni...) si registrerà un calo di 148 unità. E come risponde la banca?

Con l'assunzione per Veneto1 di 13 apprendisti e la sostituzione di 10 maternità con assunzioni a tempo determinato. **Totale 23 entrate contro 148 uscite**; (37 esodi più altri 71 entro l'anno più 40 dimissioni già avvenute).Così Intesa San Paolo, che nel bruciare le tappe della fusione e nel presentare a tempo di record il piano industriale “non è riuscita” a fornire il 12 luglio un resoconto dettagliato dei dati che le nove sigle presenti si aspettavano.

Ma i dati dettagliati li abbiamo forniti noi, con dovizia di particolari, noi che ben conosciamo la situazione spesso disperata delle filiali. In questa situazione i nostri lavoratori (che l'azienda ringrazia solo a parole e mai con i fatti) sono riusciti a gestire 1402 conti in più (al 20-6) nonostante la forte riduzione di personale.

Abbiamo detto all'azienda che **le voci che registriamo sono voci univoche di disagio, di rassegnazione, di un dolore professionale** che viene da lontano e che ancora ci viene riproposto con questa fusione.

Abbiamo presentato una situazione di forte sofferenza, di **lontananza dell'azienda dai lavoratori**, di **lontananza dalle relazioni**, di lontananza dai problemi quotidiani.

Una situazione di lavoratori che sono **semplicemente “soli”** e che nonostante l'impegno profuso si sono visti abbassare i giudizi di merito e le note di qualifica. E non sarà l'ennesima indagine di clima a farli sentire parte di un gruppo.

Ma la cosa peggiore che registriamo è la **disaffezione** che l'istituto ha creato. Come una squadra di giocatori abituati a cambiar maglia e **senza orgoglio** per i colori che indossano, **mortificati** da allenatori e dirigenti che hanno a cuore la **singola partita**, a tutti i costi, ma trascurano l'importanza di un lungo **campionato** in cui anche la clientela, con noi, possa raccogliere i frutti di una onesta semina.

Lavoratori delusi da una **banca biface** tanto attenta all'immagine esterna (il Malawi, il codice etico, gli accordi con le Ass.ni dei consumatori, la Banca del Sorriso) quanto **spregiudicata e dura nei rapporti interni**.

Altro che dialogo e ascolto dei collaboratori come recita il codice etico.

L'area Veneto1 presenta un **quadro desolante**: organici spremuti e insufficienti, filiali a rischio di non apertura, mancato rispetto delle norme di sicurezza, rischi sicurezza per mancanza di personale nelle piccole filiali, richieste trasferimento e di part-time non accolte. Solo partendo dalla soluzione di queste problematiche si può pensare di costruire un senso di appartenenza. Questo è stato detto e chiesto al Dott. Dall'Armellina nel corso dell'incontro.

Segue...

Una banca tutta **tesa al risultato immediato** in cui manca invece proprio la propensione al sociale.

Si vendono solo prodotti confezionati per ottenere il massimo profitto. Ma si propagandano ben altre cose nel codice etico. **I colleghi sono soggetti a messaggi che giornalmente e a tutte le ore ricordano il verbo aziendale “vendere”**. I responsabili di mercato sono impegnati a far ingoiare la medicina amara (e tanti prodotti poveri di zuccheri...) ai gestori. Questi sono gli ordini aziendali, e in questa azienda gli ordini non si discutono.

Vogliamo esser certi della **buona fede** dei proclami dei vertici... Ma allora da chi o da che cosa sono **falsati i messaggi che giungono in filiale?**

Le pressioni commerciali e la carenza di organico sono i principali problemi di questa banca bifronte.

FORMAZIONE? Da anni si fa solo addestramento alla vendita condito da tante pressioni commerciali. Dove sono i milioni di ore di cui parla il Ceo e che la stampa ubbidiente propaganda? Certo si producono tanti CD di autoformazione nell’ottica del risparmio.

E si risparmia su tutto. Anche sulle pulizie. “*Non vedo lavare il pavimento da anni*” ci scrive un collega, certo gli appalti sono al ribasso che cosa si pretende? “*Mai fatto un corso in vita mia*” rilanciano da un’altra filiale, “*e l’unico l’ho perso per mancanza di personale*”.

Abbiamo inoltre evidenziato che, mentre **il personale calante gestisce numeri crescenti**, c’è chi non trova di meglio che distribuire i premi solo a pochi, con la logica di mortificare il lavoro di molti.

Nella nostra realtà di Veneto1 , i colleghi devono inoltre affrontare la **concorrenza delle banche del gruppo (CARIPARO E CARIVE) per mancanza di strategie chiare e precise del management**.

Nonostante il garbo del Direttore Dall’Armellina che ci ha parlato di un concreto impegno per armonizzare l’operatività imprese, “ dal fronte” ci dicono **che le operazioni negate a noi vengono regolarmente autorizzate ad altre realtà**.

I budget sono comunque inossidabili. L’azienda sostiene che verranno rettificati in caso di travaso di grossi clienti e perché dunque non rettificarli anche quando la squadra iniziale perde qualche giocatore durante la partita?

Troppo comodo. I premi invece sì, quelli verranno rettificati in base al risultato!

Attendiamo le risposte per il mese di settembre, *in primis* aspettiamo le risorse adeguate alle richieste che le OO.SS hanno presentato per tutti i mercati.

Non ci facciamo troppe illusioni. Conosciamo bene quest’azienda

E, d’altronde, avete mai visto una volpe che, anziché aggirarsi guardinga tra i pollai, si diriga invece decisa verso una gelateria? Noi no.

Ma staremo a vedere.

Guardinghi anche noi.

Vicenza, 13 luglio 2007

**RRSSAA INTESA SANPAOLO
VENETO1**

