



Si è svolto negli scorsi giorni un incontro con i GRU della ATNO Lombardia in cui sono stati affrontate varie tematiche. Rimarchiamo l'assenza della locale direzione per altri impegni nonostante la richiesta era stata fatta già da tempo e sulla cui mancata partecipazione esprimiamo forte disappunto.

È pressoché terminata la consegna delle valutazioni 2020, che – stando alla versione aziendale – registra la predominanza della valutazione mediana, “prestazione in linea con le attese”, a cui si aggiunge il 25% delle risorse valutate che ha ricevuto 4 e il 15% suddiviso tra 2 e 5. La consegna della “pagella”, occasione di bilancio, confronto, prospettiva e crescita viene spesso vissuta come una incombenza da smaltire velocemente, tramite un

colloquio superficiale e sbrigativo senza l'esplicitazione degli obiettivi per l'anno successivo. Siffatto comportamento si ripercuote su tutti i lavoratori che sono spinti a loro volta ad attribuire scarso valore ai colloqui e a eventuali ricorsi, che invece dovrebbero moltiplicarsi perché rappresentano l'occasione di dare la propria versione, con argomentazioni puntuali e documentate, su un giudizio ritenuto incongruo e in alcuni casi palesemente contraddittorio.

La formazione, ancora esclusivamente on line, prevede rilasci progressivi nel corso dell'anno: attualmente i corsi Mifid caricati rappresentano solo una parte del percorso complessivo, non esiste un cronoprogramma dei caricamenti e la fruizione è conseguentemente limitata. Tuttavia, il 36% dei colleghi in Lombardia ha fruito in buona percentuale dei corsi disponibili e l'8% ha completato tutti i corsi. Come ribadiamo da anni, la fruizione dei corsi deve essere programmata di concerto tra funzione commerciale, risorse umane e diretti interessati, attraverso l'utilizzo di tempo e luogo protetto. La formazione è attività lavorativa a tutti gli effetti e come tale deve essere considerata e agevolata.

Organici: uno sguardo complessivo. In circa due anni gli organici dell'area territoriale nordovest hanno registrato riduzione di circa 170 persone, buona parte delle quali in Lombardia. A fronte delle uscite per esodo 2020, circa 50 in Lombardia, abbiamo visto l'ingresso di soli 5 neoassunti. Si tratta di carenze ormai croniche che inficiano la possibilità di lavorare in modo sostenibile su tutti gli obiettivi della banca: formazione, produzione, crash program, monitoraggio del credito, impieghi, kpi, appuntamenti, reclami, consulenze, report e monitoraggi commerciali, lync, webinar, attività ordinarie e straordinarie. Le DTR che l'azienda ci indica maggiormente in sofferenza sono quelle di Abbiategrasso, Lombardia Nord e Milano, mentre le altre, sempre nella visione aziendale, sarebbero sostanzialmente in equilibrio, ma è difficile crederci sapendo che i dimensionamenti vengono creati ad arte per mascherare la mancanza di personale. I ruoli maggiormente in carenza sono valore, valore risparmio e premium.

Questa realtà non potrà certamente essere sanata dai millesimali rilasci, sino ad ora solo sulla carta, derivanti dal progetto di “semplificazione” della Direzione Generale o dai vari riasseti in corso, primo fra tutti quello che smantella i Centri Enti: cambiano gli assetti organizzativi, ma i carichi di lavoro pro-capite restano e, anzi, rischiano di aumentare.

Né si può oggettivamente pretendere che la Rete produca gli stessi risultati commerciali, se non addirittura obiettivi irragionevoli – la cui richiesta pressante è diventata più la regola che l'eccezione – con organici in molte

realtà sotto al limite degli stessi dimensionamenti previsti dai modelli di servizio e senza che si tenga conto delle oggettive limitazioni imposte dalla pandemia tuttora in corso.

Occorrerebbe un riallineamento virtuoso tra la filiera commerciale e quella della gestione risorse umane, al fine di impedire che la prima seguiti a prendere sistematicamente il sopravvento sulla seconda. Con l'aggressività e l'arroganza non siamo andati lontano, in questi anni.

Milano, 18 maggio 2021

LE SEGRETERIE