



In data 7 ottobre 2021, l'Azienda ha convocato la prima trimestrale della neocostituita Area Lombardia Nord comprendente i territori di Sondrio, Lecco e Como.

In rappresentanza dell'Azienda erano presenti Cois Massimiliano, Responsabile del personale delle DR Lombardia Nord, Agostino Trotti, CTPAR dell'Area, Flavio Busi per Relazioni Industriali ed il Direttore commerciale Exclusive Lorenzo Piatti, a cui è toccato l'onere di aprire il confronto.

Dai dati rilevati alla fine di agosto 2021 rispetto all'andamento economico, l'Area ha fornito una performance molto prossima al 100 % del budget assegnato, mentre si è mantenuta pressoché in linea con i dati previsionali su anno, assestandosi, inoltre, su valori di poco inferiori alla media della BDT.

A seguire è intervenuto Cois illustrando le prime iniziative introdotte dalla sua direzione per comprendere e rispondere alle necessità della filiali.

Sono stati organizzati 15 incontri, assolutamente privi di un taglio commerciale, che hanno coinvolto tutti i direttori della DR Lombardia Nord, con lo scopo di raccogliere le esigenze del territorio,

E così sono stati selezionati gruppi di colleghi della Rete a sostegno del personale Ex Ubi per le esigenze più immediate, così come è stato predisposto un servizio di contatti che supportasse le filiali nei diversi ambiti operativi, con tanto di nominativi, corredati di numeri di cellulare ed e-mail periodicamente aggiornati.

Il Responsabile del personale della Dr non ha mancato comunque di elogiare il grande impegno che lavoratori hanno profuso nel supportare le strutture coinvolte nell'integrazione.

A seguire, ci sono stati comunicati alcuni dati come previsto dall'accordo delle Relazioni Industriali

PART TIME

l'incidenza dei contratti part-time nella nostra Area è pari al 25,03% comunque inferiore alla media della macro Area Lombardia Nord, con la conferma dei contratti già in essere e l'accoglimento di 5 nuove richieste, mentre una è stata respinta per mancanza di requisiti.

FORMAZIONE

A fronte delle ore di formazione comunicate dall'Area, rimaniamo sempre più perplessi sulla qualità della formazione erogata. I corsi svolti in concomitanza con il lavoro sono inutili e deleteri e solo una saggia e utile programmazione potrebbe parzialmente ovviare al problema.

La realtà è che dobbiamo essere messi in grado di fruire di una formazione concreta, efficace e spendibile perché, cara la mia Banca, siamo noi che ci mettiamo la faccia!!!

CHIUSURE FILIALI

Su di una presenza di 72 filiali che insistono sul territorio è prevista una chiusura di 17 unità, che avrà un importante impatto sul territorio. Solo nella città di COMO è programmata la chiusura di 4 filiali entro l'anno con la prevedibile criticità che si verrà a creare. Abbiamo richiesto di prevedere un supporto alle filiali incorporanti durante il periodo di accorpamento.

Il responsabile del CTPAR ha garantito il massimo sforzo nel ricollocare i lavoratori con l'intento di preservare ruoli e professionalità e di limitare al minimo la mobilità. Verificheremo quanto dichiarato.

Su richiesta esplicita non abbiamo ancora una data sul trasferimento della sede di COMO di via Rubini.

STRAORDINARI

Nel mese di luglio ed agosto, sono state concesse 468 ore di straordinario, anche se nella realtà di fatti, ci sono ancora troppe persone che si trattengono oltre il proprio orario di lavoro senza richiederne l'autorizzazione.

Ormai è un ritornello ma non possiamo esimerci dal definire lo STRAORDINARIO non riconosciuto come lavoro in nero, che non procura remunerazione e che è vantaggioso solo per la banca.

TRASFERIMENTI

Nota dolente il numero dei trasferimenti concessi su richiesta: 2.

Purtroppo, è un dato che non soddisfa assolutamente le decine di richieste giacenti, soprattutto in un territorio come la Valtellina che sconta grosse difficoltà di mobilità e l'impatto della recente integrazione della Rete ex Ubi.

EVENTI CRIMINOSI

Nessun episodio segnalato.

FOL

Alcuni chiarimenti sulle Filiali On line, in merito alla loro continua diffusione sul territorio,

Le scelte di coloro che vengono inseriti nella Fol nascono da una richiesta che il personale delle FOL propone al CTPAR di Area, il quale individua un pool di persone che verranno colloquate dal Personale Fol.

Successivamente i colleghi individuati vengono assegnati alle sedi allestite presso le filiali della RETE.

Per ciò che riguarda la sede di lavoro, il collega che lavora nella FOL non è obbligato a lavorare in SMART WORKING.

Non abbiamo avuto risposte in merito a possibili richieste di rientro in Rete.

Abbiamo inoltre chiesto chiarimento sull'uso e abuso dell'ALTIMETRO.

Stabilito che lo strumento è stato promosso dalla Banca ed è utile affinché si possa migliorare l'ambiente lavorativo di filiale, abbiamo rilevato che la sua proposizione, in diverse occasioni, è stata viziata da suggerimenti inopportuni, atti a convincere il personale ad alzare le valutazioni.

Cois, dichiarando che le risposte incoerenti sono assolutamente controproducenti per il collega e soprattutto per l'Azienda, si è personalmente prodigato affinché i Responsabili ne favoriscano sia la partecipazione, sia una corretta e adeguata informazione sullo scopo di tale iniziativa.

Invitiamo le persone a segnalare situazioni anomale che prefigurino indebite forzature.

CONCLUSIONI

Se da un lato l'Azienda ci ha riconosciuto l'impegno nell'aiutare i nostri colleghi ex Ubi, che a loro volta hanno patito un grande impatto, con tanto di preoccupazioni, trasferimenti e nuovo modo di lavorare, dall'altro non si può pensare di affrontare cambiamenti sempre più frequenti e repentini con la disorganizzazione e con la scarsità di personale che abbiamo recentemente patito.

Nella nostra Area, e non solo, i colleghi erano comunque presenti, rispondendo alle sollecitazioni con responsabilità e totale disponibilità; d'altro canto, l'idea di tentare di risolvere i problemi in casa con l'ascolto e con progetti di assistenza alla Rete può essere utile ma ci vuole ben altro.

Questa è la percezione che buona parte dei lavoratori ha avuto in questa fase di continuo cambiamento e che non è ancora conclusa. A ciò aggiungiamo il lavoro quotidiano da svolgere, che si trascina annosi problemi di conseguimento di budget assegnati, di pressioni commerciali, di inammissibili comportamenti di alcuni responsabili, di mancanza di personale, di un'assenza cronica di un'adeguata fruizione della formazione. Il logorio quotidiano è aumentato e le segnalazioni di lavoratori che assumono tranquillanti e che denunciano stati d'ansia e malesseri dovuti allo stress correlato al lavoro sono cresciuti esponenzialmente. Non ci sono stati forniti dati ma le segnalazioni di forte disagio che ci pervengono quotidianamente sono un dato di fatto che l'Azienda non può e non deve sottovalutare.

Se poi ci viene indicato di assegnare dei punteggi elevati all'Altimetro, così come è recentemente successo (e non solo nella nostra Area), significa che qualcuno non ha capito qualcosa (probabile), oppure che a qualcuno è stato imposto qualcosa (verosimile).

Un appunto sulla riunione tenutasi in remoto: siamo consapevoli sul fatto che, permanendo l'emergenza a causa della pandemia, sia necessario organizzare incontri in remoto. Ci sfugge il motivo di come l'Azienda possa promuovere riunioni in presenza con un numero di direttori poco differente dal numero dei partecipanti a questa trimestrale. Forse le regole valgono ... ma non per tutti?

20 ottobre 2021

I Coordinatori RSA Area Lombardia Nord FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN