



Si è svolto i giorni scorsi l'incontro locale sul tema della imminente creazione dei Centri Small Business.

Il 24 gennaio è previsto il cosiddetto "spin-off Corporate", sperimentale per 6 mesi, con la creazione di 3 Centri Small Business in Lombardia a diretto riporto del DTR e coordinati funzionalmente dal District: Centro Small Business Milano Centro Nord (con sede in via Canova) Centro Small Business Milano Centro (con sede in Piazza Fontana) e Centro Small Business Monza (con sede in Piazza Trento e Trieste).

La manovra vedrà l'unificazione dei modelli di servizio Key clients e PMI, con ridenominazione dei Centri PMI in Centri Corporate.

I Centri Small Business saranno composti da un gestore Responsabile con autonomie creditizie e di pricing e un addetto, attinti dagli attuali Centri PMI. In sostanza attraverso l'eliminazione di un team PMI l'azienda va a costituire il Centro Small Business, con conseguente ripartizione del portafoglio PMI sui team PMI rimanenti.

Questa operazione comporta ampi movimenti di portafoglio clienti: dalle filiali ai centri small, dai centri PMI ai Centri Small Business, ma anche dai centri PMI alle filiali.

I Centri Small Business avranno un portafoglio fino a 200 pratiche composto per un terzo da clienti provenienti dalle PMI e per due terzi da clienti provenienti dalle filiali.

Oltre a risultare oscure le finalità di un siffatto cambiamento, risultano incomprensibili i criteri di individuazione del team PMI da smantellare, le modalità di variazione del modello di servizio della clientela e anche il limitatissimo numero dei colleghi gestori colloquiati.

Infatti l'azienda ha scelto di colloquiare, ci risulta con generale scarso gradimento, esclusivamente un gestore e un addetto scelti per la costituzione di ogni Centro Small Business previsto dalla manovra, con una libera interpretazione, non rispondente, all'accordo sottoscritto.

Le criticità sono molteplici e questo "spin off corporate" non convince nessuno: non i gestori destinati ai Centri Small Business che, a parità di trattamento, acquisiscono maggiori responsabilità, anche creditizie su una clientela di fascia più bassa rispetto alle PMI di precedente seguito, non i gestori Small Business di filiale che vedono i loro portafogli svuotati dalle posizioni più interessanti.

Stante le problematiche già emerse e quelle che emergeranno in corso d'opera, monitoreremo costantemente questi 6 mesi di sperimentazione, in continuo contatto con tutti i colleghi coinvolti, al fine di focalizzare le criticità e contribuire a evidenziare i possibili e opportuni aggiustamenti.

Abbiamo inoltre affrontato i problemi che quotidianamente si ripercuotono sulla vita delle colleghe e dei colleghi.

La Lombardia soffre, come più volte denunciato nei nostri comunicati, di carenza di organico, aggravata dalle tante dimissioni di gestori con portafogli, con le note conseguenze anche in termini di perdita della clientela. Sarebbe il tempo di dare un segnale di attenzione a questa regione che ha visto l'assegnazione di pochissimi neoassunti e che rischia di non essere presa in giusta considerazione neppure per la prossima tranche di nuove assunzioni mediante scorrimento delle graduatorie in essere, così come previste dall'accordo sindacale a suo

tempo sottoscritto.

Nonostante questa evidente e risaputa condizione in cui operano i lavoratori, le pressioni commerciali non registrano alcuna flessione ma al contrario telefonate, lync, mail, classifiche, report intraday, forecast continuano vigorose sino allo sfinimento con un chiaro effetto controproducente. Non possiamo più tollerare comportamenti in tal senso.

Proprio per questo stiamo predisponendo la raccolta e la verifica di tutte le e-mail e documentazione che stiamo ricevendo dai lavoratori, in modo da attivare come primo passo la nostra Commissione Politiche Commerciali.

I lavoratori ci rimettono in salute e in professionalità a partire dallo svolgimento della formazione, che viene svolta nei ritagli di tempo, anche extraorario. Invece la formazione è lavoro e come tale deve essere svolta in orario di lavoro! Organizzazione, programmazione, utilizzo di tempi e luoghi protetti sono strumenti da utilizzare e promuovere a cura delle funzioni gestionali aziendali, per tempo.

Abbiamo evidenziato con forza il contesto generale legato alla pandemia Covid, alla luce delle nuove disposizioni di Legge, che mettono in difficoltà, per la maggior parte, le colleghe e i colleghi nel dover affrontare situazioni di assistenza a figli piccoli in quarantena: per questo occorre che la fruizione del "lavoro agile" (come da accordo del

16/06/2020: "... per almeno 4 giorni al mese"), sia interpretato intelligentemente in termini più flessibili e più ampi, per consentire, da una parte, il seguito familiare e, dall'altra, la continuità operativa della filiale: non si tratta di premio o di una concessione, ma è il risultato della contrattazione sindacale aziendale, che deve essere rispettata.

Le tante attività da svolgere entro fine anno, nello scorso mese di dicembre si sono scontrate con l'obbligo di azzerare l'intero plafond annuale di ferie e permessi. Non vogliamo ridurci nella medesima condizione anche quest'anno: sarebbe opportuno ripensare ad un sistema meno rigido di programmazione di ferie, con finestre intermedie per le eventuali e comprensibili modifiche.

Dal lato dei problemi di microclima e riscaldamento non va meglio: registriamo guasti importanti, ripetuti e per periodi prolungati che costringono a lavorare in condizioni non sostenibili.

La combinazione di tutti questi elementi rende il clima surriscaldato nonostante le rigide temperature invernali. Vogliamo lavorare e lavorare bene! La nostra è una richiesta legittima, ma sino ad ora non abbiamo registrato da parte aziendale, al di là di generiche promesse, comportamenti coerenti.

Milano, 24 Gennaio 2022

LE SEGRETERIE