



Abbiamo incontrato la locale direzione per affrontare alcuni temi attualmente all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali.

SPERIMENTAZIONE CENTRI SMALL BUSINESS: superate le difficoltà iniziali legate all'operatività dei sistemi informatici rimangono le criticità già evidenziate, a partire dall'eccessivo numero di clienti che compongono il portafoglio il che impedisce di fatto un accurato seguimiento. Il tanto decantato obiettivo di trasferire la cultura Corporate alla clientela attinta dal mondo SB, lontano dal poter essere raggiunto, rischia di disperdere professionalità ed esperienza dei gestori coinvolti nella sperimentazione. A un mese dalla partenza del nuovo modello organizzativo il Centro Small Business di Monza è ancora senza l'addetto: una sperimentazione partita male e proseguita peggio.

SMART WORKING: il ricorso allo sw nella rete filiali risulta molto limitato, anche a seguito di indicazioni aziendali fuorvianti e della estrema parsimonia nell'accordarlo. Il lavoro agile in tempo di emergenza – cioè fino al 31 marzo 2022 – è previsto per la rete filiali in 4 giorni al mese, elevabili anche oltre per “tutela delle situazioni di salute particolarmente meritevoli di attenzione e di conciliazione vita/lavoro per le esigenze della genitorialità aggravate dall'emergenza”, da richiedere mediante i canali aziendali (DMTime).

E' stato inoltre evidenziato all'Azienda che i documenti normativi attualmente vigenti (D751 e D2409) e aggiornati di recente, prevedono che i colleghi con qualifica di Supporto Operativo, che svolgono il “ruolo preposto ad attività di funzionamento e controllo”, NON possano svolgere l'operatività di cassa. La Direzione ha confermato quanto rilevato, impegnandosi alla verifica del rispetto della normativa vigente.

Sul controllo Green Pass alla clientela abbiamo segnalato che le diverse modalità operative tra diverse tipologie di filiali, non sempre chiare e comprensibili, causano ulteriori incombenze e ricadute sui lavoratori, e sono state oggetto di qualche episodio di tensione superato grazie alla consueta professionalità e disponibilità dei colleghi coinvolti.

CONTEST/PRESSIONI COMMERCIALI: sono state istituiti due contest con premi in denaro elargito dalla banca. Premettendo la nostra contrarietà all'utilizzo di incentivi che dividono i lavoratori, premiando alcuni e lasciando fuori altri che pur hanno contribuito al risultato, riteniamo i requisiti richiesti per accedervi eccessivi e poco trasparenti. Il miraggio di questi ricchi premi e cotillons hanno ulteriormente inasprito le pressioni commerciali individuali e di gruppo tramite i continui, ripetitivi e monotoni Teams che a nulla servono se non a sottrarre tempo prezioso da dedicare concretamente alla produzione. È arrivato il momento di dire BASTA, diciamolo TUTTI INSIEME.

VALUTAZIONI: sono in corso di distribuzione le schede di valutazione sul lavoro svolto nel 2021. La consegna della valutazione e il relativo colloquio costituiscono un momento di importante confronto fra il responsabile e la risorsa, che non può essere derubricato come una mera formalità da svolgere in due minuti. Ricordiamo che con l'assistenza del Sindacato si può esercitare il RICORSO, diritto previsto dal CCNL, per essere ascoltati sulle ragioni che ci fanno ritenere incongrua la valutazione che la Banca fa su di noi. Sappiamo che i dipendenti scontenti ogni anno sono molti, rinunciare a dire il nostro punto di vista non aiuta a migliorare un sistema di valutazione penalizzante e non rispondente ai criteri che la stessa azienda si è data, senza mai brillare per



MPS RSA Milano Lombardia: SPERIMENTAZIONI, RICCHI PREMI E COTILLONS!

trasparenza e oggettività.

Milano, 18 Febbraio 2022

LE SEGRETERIE