



Nei giorni scorsi abbiamo incontrato la locale direzione per fare il punto su alcuni argomenti relativi alla nostra operatività.

LAVORO AGILE: è stato inserito sulla piattaforma paschi people il contratto individuale previsto dalla legge. La sua sottoscrizione è necessaria per coloro che intendono accedere al lavoro agile post pandemia, ovvero, ad oggi, a decorrere dal prossimo primo aprile, in attesa di ulteriori decisioni governative e secondo le modalità che saranno indicate nella relativa normativa aziendale. Molte adesioni all'accordo individuale sono già state inserite, qualcuna già perfezionata, altre in fase di verifica formale, mentre molti colleghi preferiscono legittimamente aspettare la normativa di riferimento.

Riteniamo che la positiva esperienza del periodo emergenziale, opportunamente rimodulata, possa trovare applicazione anche in futuro, non più come misura straordinaria di protezione, ma come una forma di organizzazione del lavoro.

A questo proposito abbiamo posto la delicata questione del rientro dei lavoratori fragili per i quali riteniamo doverosa una particolare attenzione e flessibilità da parte dell'azienda; finisce lo stato di emergenza ma non finisce il covid, che vede in questi giorni un costante nuovo aumento di contagi e decessi. Anche qui si attende il pronunciamento dei competenti ministeri.

FORMAZIONE: l'attività formativa è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere fruita durante il normale orario di lavoro. Con il coinvolgimento delle filiere risorse umane e commerciale, deve essere obiettivo comune la programmazione preventiva dei corsi obbligatori ad oggi disponibili. Si tratta di 5 corsi Mifid per totali 8 ore, 6 corsi Ivass per totali 10 ore, più 6 ore di aggiornamento sicurezza sul lavoro per tutte le risorse da svolgere entro il mese di aprile.

I preposti alla sicurezza sul lavoro devono svolgere parte della formazione in aula che inizierà nel mese di marzo. Abbiamo richiesto verifiche delle aule in termini di funzionalità, pulizia e capienza.

FERIE E BANCA ORE: sono state programmate come da normativa, ma occorre la massima elasticità e disponibilità da parte aziendale per le eventuali variazioni che si rendessero necessarie nel corso dell'anno.

VALUTAZIONI: la scala di valutazione è passata da 5 a 6 livelli e i nuovi driver basati sulla frequenza della loro applicazione, hanno notevolmente semplificato e, a nostro parere, appiattito verso il basso il giudizio di sintesi.

Il colloquio e il confronto tra valutatore e risorsa dovrebbero essere parte essenziale e integrante del processo valutativo invece viene spesso banalizzato. Anche quest'anno ci è stato evidenziato da molti colleghi che la consegna della valutazione è stata mediamente agita con superficialità e talvolta addirittura facendo riferimento al futuro anziché all'anno di competenza, cioè il 2021! La valutazione ha senso solo se accompagnata da un confronto critico costruttivo e da un piano di azione condiviso da verificare nel colloquio di metà anno (Middle Year Review).

PULIZIE E MANUTENZIONI: le pulizie e le sanificazioni devono rimanere un punto fermo anche post pandemia. Ritornare a pulizie frettolose a giorni alterni è impensabile: l'igiene e la fornitura di DPI devono continuare con la stessa modalità adottata sino ad ora.

La manutenzione e il monitoraggio degli impianti di riscaldamento da riconvertire per la stagione estiva devono

partire da subito, onde evitare il ripetersi dei disagi da microclima insalubre e locali di lavoro inadeguati.

E' stato inoltre ribadito alla Direzione, in rispetto alla normativa attualmente in vigore, che i colleghi con qualifica di Supporto Operativo, chiamati a svolgere il "ruolo preposto ad attività di funzionamento e controllo", NON possano svolgere l'operatività di cassa.

Abbiamo infine evidenziato alcune problematiche tecniche che ci vengono spesso riferite e che mettono in difficoltà i colleghi coinvolti:

- la PEF modulare è di non facile gestione, soprattutto nelle filiali modulo commerciale con organici a 3 o 4 risorse, in quanto costituisce un aggravio per gli addetti cui compete la proposta, che hanno carichi di lavoro alquanto impegnativi e trasversali;
- l'assistenza svolta da call center esterni non adeguatamente formati che spesso non hanno risposte coerenti o le forniscono con tempistiche lunghissime;
- le pratiche bonus 110 subiscono rallentamenti generalizzati legati alla lentezza delle risposte gestite dalla piattaforma esterna. Ne deriva un carico di forte stress sui colleghi della rete che si trovano in prima linea a gestire il rapporto con la clientela in situazioni tal volta imbarazzanti e a rischio reclami.

Milano, 23 marzo 2022

LE SEGRETERIE