

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Nei giorni scorsi si è tenuto l'incontro annuale con la Direzione Regionale Emilia Romagna Marche, come OOSS abbiamo ribadito che i nostri colleghi, le lavoratrici e i lavoratori di questa Banca, hanno bisogno di vedere dei segnali tangibili di attenzione rispetto alle condizioni e alla qualità del lavoro che dal nostro punto si esprimono come segue:

ORGANICI E NUOVE ASSUNZIONI

Incontrare i clienti, fornire consulenza di qualità, tranquillizzarli è possibile solo grazie all'enorme sforzo che i colleghi della Rete continuano a svolgere; i colleghi nelle filiali sono sfiancati dalle continue e incessanti richieste di risultati e sono pochi per poter fornire un servizio di eccellenza alla nostra clientela. Chiediamo pertanto un aumento degli organici con nuove assunzioni nella nostra DR come segno di attenzione ai clienti di questa Banca e di riguardo verso i propri dipendenti stremati.

PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo evidenziato che a parole i vertici aziendali dichiarano attenzione alle persone ma nei fatti gli atteggiamenti nelle filiali non cambiano; purtroppo dobbiamo constatare che permangono episodi di pressioni commerciali con richieste di continua reportistica, classifiche, comparazioni tra filiali e portafogli personali, riunioni via skype anche oltre l'orario di lavoro e in pausa pranzo, un "combinato disposto" che non fa altro che generare stress, senso di colpa e inadeguatezza nei colleghi. Minacce di possibili trasferimenti a fronte di un andamento commerciale insufficiente, riunioni ad personam e controllo morboso delle agende, insieme all'imposizione della proposta commerciale da fare al cliente, sviscerano le persone e il loro ruolo nell'organizzazione del lavoro e non producono alcun valore.

NEXT WAY OF WORKING

Il modello di organizzazione del lavoro e di ottimizzazione degli spazi previsto dal piano d'impresa mostra diverse incongruenze dovute, sembrerebbe, a una interpretazione errata, da parte dei preposti, delle modalità di applicazione, per questo riteniamo che debbano essere rese trasparenti le regole sottostanti alle rotazioni, anche a supporto dei Direttori, che devono essere applicate in modo equilibrato, coinvolgendo tutte le figure professionali della filiale nella rotazione e nell'uso dello smart working.

FILIALE DIGITALE

Abbiamo rappresentato al Responsabile del Personale della Divisione Filiale Digitale, Enrico Pezzolato, che mancano le risposte da parte aziendale sulle criticità che affliggono le sale presenti sul territorio della nostra DR (Bologna, Parma e Jesi) e comuni a tutte le sale d'Italia: Calabrio è inefficace come strumento per il cambio turno, la distribuzione dei turni estremi non è omogenea e le regole non sono chiare, come non è chiara la partecipazione dei distaccamenti alle turnazioni extrastandard.

SMART WORKING

Durante il periodo emergenziale l'estensione generalizzata dello smart working in deroga ha consentito il mantenimento dei livelli di servizio della banca. La produttività e l'efficienza aziendali sono state preservate e al tempo stesso, per i colleghi, le esigenze di conciliazione così come i disagi derivanti dalla mobilità sono stati fortemente ridimensionati pertanto è necessario ampliare le previsioni sullo sw già in uso, mantenendo la volontarietà, e prevedere il pagamento dei buoni pasto oltre che dei ristori spese. Riteniamo inoltre che sia necessario ampliare l'offerta di HUB prenotabili proprio nell'ottica di ridurre la mobilità per i colleghi e i disagi connessi.

PIANIFICAZIONE FERIE

Emergono dai territori e dai Responsabili di alcuni uffici interpretazioni "fantasiose" sulle "regole" per la pianificazione delle ferie come: non si possono pianificare giornate singole di ferie o periodi inferiori ad una settimana; non viene concessa la pianificazione delle svl nel piano ferie annuale; devono necessariamente essere effettuate un numero predefinito di giornate di ferie entro una certa data, abbiamo richiesto al Responsabile del personale DR Lorena Mantica di intervenire in merito, al fine che venga data piena applicazione agli accordi sottoscritti nel Gruppo.

CONFLITTO RUSSO UCRAINO

Abbiamo richiesto il massimo supporto da parte delle strutture competenti nei confronti dei gestori in particolare retail e imprese che devono offrire assistenza alle aziende italiane sul territorio con rapporti commerciali con la Russia e l'Ucraina, e che in questo frangente, non dispongono di strumenti e risposte per supportare questi clienti.

SALUTE E SICUREZZA - AGGRESSIONI - COVID

Purtroppo sul nostro territorio vi sono state parecchie aggressioni verbali e non solo nelle filiali. Le OOSS invitano pertanto a continuare ad utilizzare gli steward che sono di supporto, aiuto e hanno un effetto deterrente. Non bisogna dimenticarsi del covid che continua a circolare. Le OOSS con il supporto degli RLS invitano a grande attenzione e a mantenere alta la guardia in questa fase ancora estremamente complicata.

MOBILITA' E NUOVI MESTIERI

In vista dei prossimi cambiamenti organizzativi, con conseguenti trasferimenti e riconversioni professionali, abbiamo chiesto maggiore attenzione al tema della mobilità, che incide moltissimo sulla qualità della vita delle persone e che deve essere ridotta quanto più possibile. Molto importante è anche l'accoglimento rapido delle richieste di trasferimento avanzate dai colleghi oltre che l'attenzione, da parte dell'azienda, alle esigenze e alle aspirazioni professionali dei colleghi prima di decidere della loro assegnazione.

AGRIBUSINESS

Relativamente al modello applicato nelle filiali Agribusiness abbiamo nuovamente portato all'attenzione dell'Azienda il tema del dimensionamento, portando le istanze delle colleghe e dei colleghi che lamentano una sproporzione tra i carichi di lavoro e le risorse impiegate.

FORMAZIONE

L'azienda nelle sue linee guida riconosce alla formazione un ruolo di primo piano e coerentemente le attribuisce una percentuale importante nel sistema di calcolo del livello di complessità del gestore, determinante poi per ottenere un miglior trattamento retributivo ed una conseguente crescita professionale; quindi, anche per i colleghi usufruire di una formazione puntuale ed efficace diventa un obiettivo rilevante e primario.

Chiediamo di:

- **calendarizzare la formazione** alla stregua delle altre attività lavorative come gli appuntamenti con i clienti e le riunioni;
- riprendere i **corsi di formazione in presenza** (compatibilmente con la situazione Covid-19).
- incentivare lo **"Smart Learning"**;
- **inibire proceduralmente la possibilità di effettuare la formazione nei week-end o fuori dall'orario di lavoro.**

Leggi volantino -> [INCONTRO ANNUALE DR ERM 2022](#)