



In data 11 luglio 2023 si è tenuta la riunione semestrale con la D.R. MILANO, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL dove si affrontano gli argomenti degli organici, dei carichi e ritmi di lavoro nonché delle condizioni igienico ambientali dove il lavoro si svolge.

COSA NON VA

Tanto, molto, troppo....

In apertura della riunione, dopo la presentazione dei dati di andamento commerciale da parte del Responsabile della D.R., le OO.SS. hanno immediatamente posto l'accento sia sul costante perdurare di un "clima pesante" nella rete che si sta registrando ormai da troppo tempo (vds le non lusinghiere risultanze dell'ultima indagine IMR) che sulle modalità di comunicazione e richiesta dei dati commerciali che vedono ancora la pubblicazione di classifiche comparate. A ciò va aggiunto, non da ultimo, anche la richiesta di anomali processi autorizzativi sull'operatività di disinvestimento in titoli/fondi (anche in relazione alle successioni) che così come impostati sembrerebbero andare in antitesi alla normativa vigente oltre che al normale buon senso.

Le OO.SS. hanno segnalato inoltre che sono sempre più frequenti le situazioni di disagio psicologico dei colleghi profondamente acuite dal dover gestire una campagna commerciale straordinaria, di dimensioni faraoniche, legata all'ultima campagna mutui, i cui numeri eccezionali hanno colto completamente impreparata l'azienda sotto il profilo organizzativo con la conseguenza di scaricare ancora una volta sulla rete ulteriori incombenze.

Dai dati rassegnatici relativi a dimissioni/cessazioni e nuove assunzioni da inizio anno nella nostra DR il saldo è pressoché in pareggio ma le pressioni che devono sopportare i colleghi sono sempre maggiori.

Altro dato eclatante è emerso quando le funzioni Hr della Direzione Regionale hanno inoltre comunicato che secondo un algoritmo in uso presso la nostra Azienda, la DR ha "un teorico" numero di colleghi in eccesso rispetto agli organici attuali nonché necessari. Questo ci fa molto preoccupare visto che la percezione di chi opera quotidianamente è decisamente all'opposto...ci piacerebbe capire "dove" sono queste eccedenze.

A nostro avviso invece, che non ci sia personale in eccesso lo dimostra la difficoltà giornaliera a sistemare le postazioni o i ruoli scoperti, con le persone che si trovano a dover operare su due o addirittura tre ruoli con la creazione di molti disagi per i colleghi ed i clienti e l'esposizione a maggiori rischi operativi per tutta la filiera.

COSA DEVE MIGLIORARE

Abbiamo appreso che è stata istituita, come progetto pilota proprio nella ns DR, una task force formata da ACO che, dopo un breve corso di formazione, dovranno dare supporto alla rete nella compilazione e aggiornamento delle KYC.

Qualche dubbio sorge su come potranno perfezionare la compilazione della modulistica senza avere una conoscenza diretta della clientela.

Non essendoci una circolare o un ordine di servizio scritto che norma questo progetto, non abbiamo la possibilità di verificare se lo svolgimento delle nuove mansioni richieste ai colleghi ACO siano “compliance” con la stringente normativa di riferimento e pertanto invitiamo gli stessi a segnalarci eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento di questa nuova attività.

Le OO.SS. hanno comunque colto l’impegno del responsabile della D.R. ad intervenire per riportare la Dr Milano a favorire complessivamente di un clima di benessere generale dei colleghi, monitorando la rete in maniera decisa qualora ci siano distonie e pressioni fuori luogo.

COSA STA ANDANDO BENE

Ancora troppo poco.

Una buona notizia in verità la si può annotare, proprio a fronte dell’impegno del DR a favorire un clima lavorativo positivo e di dare un freno a modalità di rilevazione dei dati commerciali non nel perimetro della normativa vigente.

Apprezziamo che da subito si sia intervenuti per precisare che, sempre nel rispetto della normativa vigente, i processi autorizzativi non sono necessari, nel caso specifico in relazione all’operatività in titoli/fondi.

Solo auspichiamo che per il futuro si evitino formulazioni letterali che possano essere male interpretate, creando disagio nel rapporto fra colleghi e con la clientela.

Le OO.SS. hanno ribadito con forza all’azienda di garantire il rispetto di quanto stabilito dagli accordi nazionali di settore e di gruppo, in particolare in riferimento alle pressioni commerciali, al codice etico e alla carta del rispetto.

Vi chiediamo la massima collaborazione nel segnalarci situazioni anomale, mancanti di rispetto ed in contrasto con gli accordi vigenti e la normativa aziendale.

Sarà ns. premura richiedere ulteriori incontri al capo regione finalizzati al monitoraggio, al miglioramento delle condizioni di lavoro e al rispetto di ciascun collega della direzione regionale. Rispetto richiamato più volte dalle iniziative messe in campo dal nostro Istituto che non possono che essere condivise dalle OO.SS. ma che devono essere supportate costantemente dai fatti perché i messaggi siano credibili.

LE RSA FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA E UNISIN DELLA DR MILANO