



Il 26 luglio si è tenuto, in ritardo, il primo incontro Trimestrale della ns. Area in modalità “mista”.

Presenti la nuova responsabile del Personale della Regione, d.ssa I. Ferrauto, con la d.ssa I. Membrino Resp. per l'Area insieme ai colleghi di Relazioni Industriali e della Direttrice Commerciale Exclusive d.ssa P. Lecci.

Collegato anche il collega della D.R. Immobili il dr. Sergio Scovazzo, Resp. dell'Ufficio.

La riunione si è tenuta ad Ivrea in modalità “mista” a seguito dell'impossibilità di reperire, nell'ambito dell'Area, locali di capienza idonea. Solo il 50% della compagine sindacale ha potuto presenziare all'incontro poiché, ci è stato riferito, non ci sono più sale idonee ad accogliere tutti gli aventi diritto e, quindi, la restante componente ha potuto partecipare solo in collegamento da remoto.

Abbiamo richiesto che per il prossimo incontro venga individuato un idoneo locale per accogliere tutti quanti in presenza, come previsto dal Protocollo e che, anche per rispetto delle persone che rappresentiamo, i tempi delle Trimestrali vengano rispettati. Inoltre la presenza del Direttore regionale, come già avveniva di prassi in passato per quanto non obbligatoriamente prevista, esprimerebbe un atto di attenzione utile per affrontare al meglio le problematiche collegate alla “messa a terra” del Piano Industriale.

La dott.ssa Lecci ha esposto i dati che vedono il retail al 99,5% del budget, l'exclusive al 98.8 e il segmento imprese al 100%, mint 99.2, commissioni nette al 99.8%. Scostamento solo sugli impieghi per le note dinamiche collegate al rialzo dei tassi.

La dott.ssa Ferrauto ha presentato i dati di competenza: al 30 giugno sono state effettuate una trentina di assunzioni di cui venti in c/misto, e, sempre con tale contratto, sono in procinto di essere assunti cinque stagisti. Non ci sono stati forniti i numeri relativi alle uscite (esodi, pensionamenti, dimissioni). In merito al cd “Aperitivo finanziario” del venerdì per il segmento “exclusive” viene precisata l'assoluta libertà nel collegarsi o meno.

Da parte nostra, abbiamo evidenziato la presenza di una realtà molto più pesante di quanto non abbia evidenziato l'edulcorata rappresentazione aziendale. Evidenziamo, per argomenti principali, quanto segnalato e richiesto.

ORGANICI

Sono del tutto insufficienti le assunzioni effettuate e quelle in corso per altro, in gran parte, con la formula del c/misto che tante criticità esprime e solo una presenza minima di due gg. come operatività in filiale.

Spesso le filiali sono in serie difficoltà “ad aprire” ed a garantire il servizio “minimo”. Le stesse dimissioni di colleghi/e con ruoli commerciali o di direzione e anni di esperienza, evidenzia il calo dell'appeal che il ns.

Gruppo offre e la presenza di alcune situazioni, in crescita, non più sostenibili. E non ci risulta che i dimissionari

abbiano inviato "lettera di ripensamento"

CLIMA-CONDIZIONI DI LAVORO-PRESSIONI

Abbiamo ribadito la presenza di costanti pressioni su obiettivi commerciali e di risultato che generano ansia e stress ingiustificabili. Come i Piani Industriali sono stati modificati con il variare dei contesti macroeconomici allo stesso modo non è prevista dal nostro contratto una prestazione a "cottimo". Il mantenimento di un buon clima di lavoro, il rispetto, la fiducia, la collaborazione devono precedere e sovrastare il mero algoritmo di bilancio che non può giustificare il venir meno di tali presupposti, tanto più con i dati di extra-profitto in evidenza. In merito agli "appuntamenti condivisi", nati come supporto al gestore, abbiamo chiesto che lo stesso venga effettuata con l'Userid del dipendente con il ruolo di responsabilità più alto presente all'incontro in modo da manlevare il discente da eventuali responsabilità in caso di forzature. In merito a nostre osservazioni sulle modalità di collocamento del prodotto "Valore Insieme" ci è stato confermato che è particolarmente indirizzato al segmento exclusive. La direttrice commerciale regionale ha precisato che si tratta di uno "strumento", non di un "prodotto da vendere" anche perché tra l'altro, secondo le norme Mifid, non può essere adatto a tutti i clienti. Alla stessa Lecci abbiamo segnalato che alcuni direttori, in sede di riunione, hanno dichiarato di essere giustificati nell'esprimere una valutazione "negativa/non in linea" del Gestore nel caso lo stesso non sia attivo su tutti i "driver commerciali". Tale comportamento costituisce violazione non solo degli accordi aziendali ma persino del CCNL art. 80, comma 9 "...il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi aziendali non determina di per sé una valutazione negativa..."

La Lecci ha espresso la sua totale distanza e contrarietà verso tale modo di agire e, qualora ciò si ripettesse, ci ha esortato a segnalarle i casi. Da parte nostra non mancheremo di farlo, aggiungendo anche la Commissione Politiche Commerciali.

Abbiamo inoltre evidenziato - e condiviso - che "Whatsapp" non è da ritenersi un'app da installare sui device aziendali con i relativi gruppi tantomeno da utilizzare sui device personali per questioni di lavoro e ancora che non ci devono essere altri strumenti di rilevazione dati al di fuori di quelli inseriti nelle procedure aziendali.

PERCORSI PROFESSIONALI

Nel constatare che finalmente è possibile, dal 28/7, rilevare la propria "Complessità gestita" in People restano tuttora significative incongruità nell'ambito della rilevazione delle competenze. In particolare, in TETI, i driver indicati non sono sempre coerenti con il ruolo ricoperto e difficoltà persistono anche da parte dei Direttori, nell'assegnare o no un punteggio. Abbiamo chiesto che si proceda quanto prima all'allineamento trattandosi, tra l'altro, di un aspetto cruciale nel determinare la professionalità di noi dipendenti anche ai fini dei percorsi professionali.

SW - FAD - HUB

Abbiamo ribadito la necessità che si recepisca lo spirito dell'accordo del 26 maggio che prevede estensione dello SW anche alla rete e particolare attenzione alle situazioni in cui il lavoro agile può aiutare la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, soprattutto in caso di figli in età scolare e genitori anziani che necessitano assistenza. Abbiamo aggiunto che è sempre inaccettabile condizionare la giornata di SW a determinati

comportamenti legati a risultati commerciali. La risposta è stata che le indicazioni sono di estendere il più possibile la possibilità di fruizione volontaria delle giornate di lavoro flessibile, anche alla rete, senza alcun condizionamento.

Sulla Formazione a Distanza – FAD – abbiamo rilevato che siamo, nella gran parte delle situazioni indietro rispetto alla fruizione delle otto giornate/annue ottenute con la trattativa conclusasi il 26 maggio. La responsabile del Personale del CTPAR ha fatto presente che vengono e verranno sensibilizzati i Direttori a tal proposito. La pianificazione, deve, per quanto possibile partire dall'esigenza della/del collega. Precisiamo inoltre che la FAD non è collegata allo SW e può comunque essere pianificata e fruita a prescindere dall'adesione o meno al lavoro flessibile.

Abbiamo anche richiesto che aumentino le pdl di tutte le filiali HUB scarse specialmente sull'asse Torino Milano. Il cambio del criterio di prenotazione ha consentito una più ampia fruizione delle postazioni ma occorre valutare che ora alcune restano libere a fronte di potenziali richieste che non è più possibile portare in evidenza. Abbiamo fatto presente che la messa in vendita di tutti o quasi i locali delle Banche acquisite dal Gruppo ha, tra l'altro, creato la figura del gestore itinerante con il suo pc, a ricerca del locale dove accogliere il cliente. Lasciamo all'immaginazione di chi legge il livello di privacy e di servizio che si offre alla clientela in questi diffusi contesti.

PART-TIME

Abbiamo rilevato una costante pressione nel chiedere un incremento delle ore di presenza lavorativa, la riduzione ad un anno dei rinnovi con esclusione a priori delle altre opzioni inclusa quella a "tempo indeterminato" oltre ad alcuni "non rinnovi". Prendiamo atto che la percentuale di concessioni di Area è leggermente superiore alla media regionale (ma inferiore alla percentuale dello scorso anno) ma questo non può giustificare prese di posizione restrittive a fronte di richieste che sono, nella stragrande maggioranza, collegate a difficili se non critiche conciliazioni di tempi di vita e di lavoro. Abbiamo chiesto quindi molta attenzione e sensibilità di accoglimento nei confronti sia di rinnovi che di nuove concessioni.

TRASFERIMENTI

Abbiamo riscontrato una percentuale di accoglimento domande in attivazione liste molto bassa (10 su 107). Ci è stata riferita una interazione fra gli spostamenti gestionali e le liste che abbiamo richiesto venga implementata e allargata a ruoli funzionalmente compatibili. Abbiamo anche chiesto che laddove con i mezzi pubblici il luogo di lavoro non sia raggiungibile in tempi brevi sia riconosciuto il pendolarismo auto, anche con il rimborso autostradale laddove il tempo si abbrevia. In generale va ponderato il criterio del percorso più breve con i tempi di percorrenza necessari.

SALUTE E SICUREZZA - IMMOBILI

Abbiamo richiesto attenzione nel valutare l'accoglimento delle richieste di mantenimento dei plexiglass a protezione dei rischi da Covid-19, lo stesso nei confronti dei colleghi/e fragili rispetto alle proroghe dello SW. In merito ai lavori in corso a Biella abbiamo fatto presente la necessità di rivedere e ampliare gli spazi delle

postazioni dei gestori rispetto a quelle riservate all'accoglienza nella filiale imprese. Inoltre il nostro lavoro non si è completamente "dematerializzato" e sono ancora necessari armadi per riporre pratiche e documenti soprattutto nelle filiali imprese e nel segmento small business. Abbiamo anche fatto presente che esiste la necessità di dotare tutti coloro che ne fanno richiesta delle sedie a cinque razze con schienale e seduta regolabili, di tastiera e schermo separati anche nelle postazioni in cui si effettua SW da casa, condividendo le segnalazioni dei RLS che richiedono l'allestimento di postazioni di VT in ogni luogo ove si utilizzano gli apprestamenti aziendali. Abbiamo anche richiesto miglior programmazione a fronte delle chiusure delle filiali, con lavori di sistemazione della filiale ricevente fatti prima della chiusura stesse. Anche l'esternalizzazione dei bancomat, ove necessaria, occorre che sia adeguatamente programmata ad evitare ulteriori disagi a clientela e colleghi. Abbiamo inoltre chiesto che vengano sostituite le tende in plastica o altro materiale polimerico presenti nei locali della Filiale Terzo Settore di Novara a causa del forte odore acre che rilasciano. A nostra memoria potrebbero essere ancora quelle installate dall'ex-Banco Ambrosiano Veneto circa un quarto di secolo fa. Capitolo a parte quello delle pulizie che continuano ad essere assolutamente carenti e senza organiche iniziative che possano in tempi brevi migliorarle.

CONTRATTI MISTI

Abbiamo fatto presente la necessità di spazi da dedicare a questi colleghi per espletare le pratiche amministrative come già garantito in altre aree/regioni. I dati sulle cessazioni per dimissioni non ci sono stati forniti mentre abbiamo ribadito che dinamiche di pressione alla non conversione e invasive della parte di attività svolta in "libera professione" non sono accettabili. Abbiamo denunciato ancora l'esistenza di pressioni alla non conversione alla scadenza mentre ribadiamo la contrarietà alla decisione unilaterale aziendale di togliere il diritto di opzione ai nuovi contratti da gennaio '23.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Abbiamo fatto presente che le pressioni scaricate sui lavoratori addetti alla cassa da parte dell'Ispettorato per operazioni effettuate in assoluta buona fede nel Canavese senza il puntuale rispetto delle regole per l'operatività di sportello sono state sproporzionate per entità, durata e stress arrecato ai colleghi. Abbiamo precisato che va valutato il contesto, l'assenza di dolo, l'entità dell'eventuale danno arrecato - in questo caso nessuno - tenendo sempre conto che esiste ancora il "rischio d'impresa".

STRAORDINARI

Abbiamo rilevato l'entità minima di ore registrate a fronte di nostri riscontri che, invece, evidenziano ancora il protrarsi dei tempi di lavoro ben oltre il termine giornaliero singolarmente previsto per ciascun collega.

* * *

In conclusione sono ancora tante le criticità presenti anche in questa area territoriale aggravate dalle pressioni commerciali, da carenza di personale in tutte le strutture, dalla chiusura di un numero eccessivo di filiali e dal fatto che Isy Bank è probabile si riveli un ulteriore aggravio operativo sulla rete più che una parziale soluzione agli insostenibili carichi di lavoro (e la pressoché totale mancanza di informazioni a riguardo non ci permette di

essere meno pessimisti). Rileviamo tra l'altro che le interviste in corso con i clienti della banca incidono sul NPS collegato al sistema premiante. A questo proposito chiediamo che non vi siano ricadute sulla singola filiale per problematiche derivanti da malfunzionamenti procedurali o politiche creditizie/immobiliari operate a livello centrale. In pratica le domande vanno formulate in modo appropriato rispetto al contesto valutato.

Abbiamo ribadito, infine, che il clima di lavoro per essere buono deve partire dal rispetto delle persone che, non solo a parole, precede ed è elemento irriducibile rispetto agli obiettivi aziendali. Questi ultimi sono indicazioni verso i quali tutti noi certo indirizziamo le nostre energie, non disdegnando di andare anche oltre, se i contesti macroeconomici lo consentissero, ma mai, mai possono costituire elementi che, con l'ansiosa e impositiva coerenza con cui vengono scaricati, generino malessere e disagi alle persone. Non è accettabile sul piano contrattuale, di legge e anche su quello etico. Ci batteremo sempre per questi principi in cui crediamo fermamente.

I Coordinatori Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca Unisin

Novara, 08/08/2023