

In data 14/06 a Torino e il 18/06 a Genova, si sono tenuti gli incontri locali periodici con il responsabile del personale Area Nord Ovest Matteo Amici ed i Gestori RU Ruggero Cascella e Federica Delbello.

Oltre ai consueti dati trimestrali sulla gestione, il tema principale è stata la riorganizzazione Small Business/Valore e le relative ricadute tecniche, operative e logistiche sui colleghe/i, a distanza di oltre due mesi dall'avvio del progetto.

Come è noto la riorganizzazione è stata voluta e posta in essere in modo unilaterale dall'azienda, senza un accordo con il sindacato. Ciononostante, e seppure con ritardo, anche sul livello periferico si è pervenuti ad un incontro nel quale abbiamo fatto emergere le seguenti criticità sulla rete commerciale:

- **ULTERIORE RIMANEGGIAMENTO DELLE FILIALI:** le nostre agenzie risultano infatti nuovamente impoverite, sia in termini di competenze sia semplicemente a livello numerico, a dispetto dei tanto sbandierati "recuperi";
- **CONFUSIONE ORGANIZZATIVA:** il nuovo modello calato sulla linea valore prevede un'ulteriore segmentazione della clientela, ma la specializzazione è spesso incompatibile con l'esiguità degli organici e con percorsi formativi appena abbozzati;
- **FORMAZIONE:** nel caso specifico del segmento Poe, la formazione in aula arriverà solo dopo l'estate;
- **AUMENTO DEI CARICHI DI LAVORO:** l'ulteriore frammentazione del ciclo produttivo, infatti, oltre a produrre un numero elevatissimo di cambi mansione (fino al 40% sulla carta), non ha fatto che accrescere i carichi di lavoro, con incombenze giornaliere e campagne commerciali da esitare cresciute esponenzialmente.

Per quanto concerne in modo più specifico la creazione del comparto Small Business, ci siamo confrontati sulle seguenti problematiche:

- **INSUFFICIENZA DELLE RISORSE:** all'interno dei singoli Distretti Small Business di nostra competenza, non è prevista al momento la presenza della figura dell'addetto, con l'esito che tutto il lavoro "amministrativo" grava sul gestore.
- **CARICHI DI LAVORO:** le portafogliazioni risultano eccessive non solo rispetto ai desiderata aziendali in termini di risultati e di sviluppo della clientela, ma anche solo in riferimento alla normale operatività.
- **MOBILITA' DEI GESTORI:** la necessità di ricoprire ampie fasce chilometriche, in particolare in determinate zone, risulta un ulteriore appesantimento, peraltro senza particolari compensazioni. A questo proposito registriamo inoltre l'indisponibilità di mezzi aziendali, seppure con la promessa da parte della direzione di verificare la possibilità di ripartire i veicoli dai territori che li usano meno a quelli che ne hanno più necessità. L'azienda ha però confermato, con grande "magnanimità", che non ci sono problemi sull'autorizzazione delle notule per utilizzo mezzi propri (... ci viene da dire: e ci mancherebbe anche!);
- **OFFERTA FUORI SEDE:** la mobilità richiesta ai gestori risulta ulteriormente inficiata dall'impossibilità di concludere accordi con la clientela, problematica nell'attualità non ancora risolta;
- **PROBLEMI TECNICI:** il lavoro è reso ancora più farraginoso dalla presenza di diverse anomalie (Smoe, Flussi telematici, ecc...) anch'esse non ancora risolte;
- **PORTAFOGLI SMALL/POE:** ci sono stati passaggi impropri di posizioni in entrambe le "direzioni" e successivi aggiustamenti in corsa, seppure con la disponibilità aziendale a realizzare ulteriori affinamenti su richiesta specifica;
- **GRAVI CARENZE, MA NON DI PRESSIONI COMMERCIALI:** solo sul fronte dei forecast e delle classifiche settimanali non abbiamo notato incertezze né tentennamenti, sono partiti entrambi senza remore sin dall'avvio della riorganizzazione, a dispetto del contesto o anche solo del buon senso.

Venendo a temi più di carattere generale, a partire da quello della gestione ordinaria del personale, l'azienda ha confermato ufficialmente che, nonostante non sia stata aggiornata la normativa, è ancora possibile fruire delle 4 giornate di lavoro agile mensili con codice 261 in caso di necessità di cura del nucleo familiare (genitorialità e caregiver). La richiesta deve essere concordata col Titolare ed approvata dal Gestore RU. Rimane il vulnus dei fragili, espunti da tale facoltà, al momento senza alcuna alternativa.

In riferimento al lavoro agile per esigenze formative, i bassi livelli di utilizzo sinora registrati, in molti casi attengono alle difficoltà per colleghe/i di ricavarci un ambito protetto a fronte delle esigenze di presenza in filiale.

In ultimo, ricordiamo che il 2 Giugno è stata una festività coincidente con la domenica pertanto, dopo tale data, il giorno in questione è stato caricato nel plafond ed è da utilizzare entro l'anno in corso.

In conclusione, il bilancio di questo avvio di riorganizzazione risulta estremamente negativo, con la Banca che ha dimostrato, ancora una volta e nonostante dati economici ben più rosei del recente passato, di non avere alcuna volontà di investire seriamente in un rilancio della stessa, sia in termini di nuove assunzioni (le 300 in arrivo sono del tutto insufficienti) sia in termini di innovazione tecnologica.

L'unica pratica sempre in voga rimane il tentativo di strizzare acqua (risultati commerciali) da un asciugamano ormai asciutto (il personale), sempre lo stesso, a costo di logorarlo ancora un po'.

Genova/Torino

24.06.2024

RR.SS.AA. Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta