



Si è svolto mercoledì 13 novembre a Firenze l'incontro tra le RSA FABI FIRST FISAC UILCA MPS di Firenze e provincia con tutti i Gestori delle Risorse Umane del territorio. Incontro richiesto da tempo dalle Organizzazioni Sindacali per segnalare le maggiori criticità rilevate nella Rete e nelle Strutture Interne e far presente le difficoltà vissute dai colleghi, che cercano da anni di far fronte allo stato di emergenza attraversato dall'Azienda. Il clima che si respira è pesante ormai da tempo, per la carenza di organici dovuta al blocco pluriennale delle assunzioni e per i continui esodi imposti dall'accordo di salvataggio. Lo sbilanciamento delle risorse tra Rete e Strutture Centrali non è più sostenibile. I colleghi di filiale si sentono insistentemente controllati da numerose strutture interne di monitoraggio e poco supportati da uffici interni, anch'essi in sofferenza. I numerosi WOO degli ultimi anni hanno indebolito e svuotato di risorse il nostro territorio. Riteniamo improcrastinabile l'alleggerimento dei carichi di lavoro attraverso un'organizzazione del lavoro meno sbilanciata verso il raggiungimento di budget commerciali.

Come previsto dal piano devono ancora uscire molti colleghi ed il nuovo progetto di riportafogliazione redistribuirà i clienti su un numero minore di braccia. Abbiamo denunciato l'esistenza di un budget ufficioso oltre a quello ufficiale, con illegittime richieste intraday giornaliere dei prodotti venduti e la segnalazione "profetica" dei nominativi interessati alla campagna Compass.

Abbiamo ribadito che è inammissibile insinuare ripercussioni disciplinari nei confronti dei colleghi per il mancato raggiungimento dei budget!! I lavoratori si espongono spesso a rischi operativi e la paura quotidiana di sbagliare è altissima.

Abbiamo ribadito che recapitare lettere di biasimo o richiami verbali ai colleghi non preceduti da formale contestazione ai sensi dell'art.7 L.300, sono azioni illegittime. Non si possono ribaltare sui colleghi errori organizzativi legati a campagne commerciali fatte a tappeto. Se l'intento è di richiamare l'attenzione dei colleghi, il comportamento più corretto è sempre quello di redigere un'informativa o una revisione urgente della normativa interna.

La formazione è fruita male, i tempi protetti spesso sono insufficienti e solo i corsi in aula portano un reale accrescimento delle competenze. I corsi on line, fatti in fretta e spesso davanti al cliente, mettono al riparo l'azienda dal dovere formativo, ma ribaltano le responsabilità sui colleghi. Su questo specifico tema i gestori risorse umane hanno preso l'impegno di incrementare la formazione fruibile in tempo protetto, sottolineando come solo 12 ore annue su 30 restano da fruire fuori dall'aula.

Al Monte ci si sente da anni trattati come numeri, non ci sono leve per valorizzare la professionalità delle persone e la gestione delle risorse umane è ridotta alla mera applicazione di modelli di calcolo matematici.

Altra problematica trattata è la richiesta sempre più frequente di ritorno al tempo pieno alle colleghe ed ai colleghi con orario di lavoro part-time, che risulta in netta contraddizione con la richiesta a tutti di fare solidarietà. Abbiamo ricordato all'azienda che il part time è un sacrificio economico completamente a carico della risorsa e, dunque, un risparmio di costi assolutamente in linea con i dettami del piano. L'azienda ha ammesso la richiesta dell'aumento di orario, ma contemporaneamente ha comunicato di aver accolto tutte le richieste.

Relativamente alla gestione dei trasferimenti, nonostante la discrezionalità del processo derivante dalla cancellazione del Contratto Integrativo nel 2012, abbiamo ribadito all'Azienda l'importanza di dare priorità a malattie, anzianità e carichi familiari.

Abbiamo sottolineato che i colleghi pretendono di lavorare in locali più decorosi. La responsabilità non è da scaricare sulle lavoratrici dell'appalto, ma su un taglio generalizzato dei costi che ha pesanti ricadute sul decoro e l'igiene dei luoghi di lavoro.

La campagna "Mutuo MIO in promozione 2019" e le relative pressioni commerciali hanno dato inizio a una richiesta di mutui da redigere in costante crescita, fino al punto di prevedere il quasi raddoppio del budget delle previste stipule, assolutamente non proporzionato alle risorse coinvolte in tale processo.

In questi mesi abbiamo fatto presente l'impossibilità di raggiungere questi obiettivi e abbiamo ritenuto doveroso descrivere: la grave difficoltà vissuta dai colleghi della Rete e degli uffici di Middle Office, il rischio di un'ampia deregolamentazione, la difficoltà estrema nel rispettare tutti gli obblighi previsti dalla normativa (a titolo di esempio indicativo ma non esaustivo delle problematiche i tempi di consegna del PIES), contrasti ed incomprensioni tra colleghi appartenenti a funzioni diverse e l'indebolimento ulteriore dell'immagine della Banca agli occhi dei clienti.

La direzione ha ascoltato e preso atto dello stato di disagio vissuto dai colleghi e ha preso l'impegno di riportare alle strutture superiori le questioni poste dal sindacato.

I lavoratori, consapevoli del difficile momento che attraversa l'Azienda, continuano a dare prova quotidiana di grande impegno. L'esaltazione ai fini motivazionali nei vari Road Show degli ottimi risultati ottenuti o la profusione nel portale aziendale di immagini di dipendenti sorridenti alla propria scrivania, stride con la situazione di grave disagio dei colleghi, che si sentono sempre di più matricole da sfruttare anziché risorse da valorizzare.

Firenze 15 novembre 2019

LE SEGRETERIE