

TRIMESTRALE AREA LOMBARDIA NORD

In data 4 Giugno 2018 si è svolto il secondo incontro annuale tra le OO.SS. e le funzioni Aziendali della regione Lombardia Area Nord.

Presenti :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------|
| • Direttore commerciale Retail: | Papini Paolo |
| • Per il Personale: | Mantica Lorena Responsabile Regionale del Personale |
| • Per il Servizio Tecnico: | Vavassori Fabio |
| • Per le Relazioni Sindacali: | Massimo Marra Responsabile del Servizio |
| | Casati Ivonne |
| | Tura Stefano |

DATI ANDAMENTALI

Il Direttore Commerciale Retail PAPINI, ha fornito alcuni dati commerciali: la Regione Lombardia si colloca in settima posizione col 96,2% in crescita con più 1,4 di ricavi. Sul margine d'interesse non risulta in linea col Budget e si è in ritardo sul commissionale; questo ovviamente comporta una focalizzazione del lavoro sul commerciale puntando, coi Personal sugli investimenti, con l'Imprese sugli interventi a Medio/Lungo termine e con il Retail attraverso mutui, prestiti e soprattutto prodotti di Tutela.

A supporto di questo nuovo indirizzo commerciale, Papini ricorda che sono state effettuate diverse Lync e alcune riunioni con tutti i Direttori al fine di poter scambiare opinioni sull'organizzazione del lavoro, nonché incontri per la presentazione dei prodotti ai Gestori Base, che a suo parere sembravano soddisfatti dell'iniziativa.

Da parte Sindacale è stato ricordato al Direttore Commerciale che la semplice riunione relativa ai nuovi prodotti, non è di per sé, a tutti gli effetti formazione. Pertanto è inopportuno che i Direttori di Filiale pretendano che solo poche ore dopo la riunione i colleghi riescano autonomamente a collocare i prodotti a loro illustrati. Oltre tutto, molti di questi gestori non hanno ancora completato il corso IVASS e quindi non sono solo in difficoltà ma soprattutto in contrasto con le normative vigenti.

COMPLESSITÀ DI FILIALE E DI PORTAFOGLI

A seguire la nuova Responsabile del Personale sig.ra MANTICA, parla del risultato della nuova Complessità di Filiali e del Personale resa nota i primi mesi dell'anno.

Nell'Area Lombardia Nord 136 Filiali sono aumentate di complessità mentre 10 sono diminuite.

Di queste, 120 sono nel Retail, 3 nelle Filiali Imprese e 13 nelle Filiali Personal.

Nell'ambito della classificazione dei Portafogli, 488 sono aumentati di complessità mentre 225 sono diminuiti. Nel dettaglio:

RETAIL	267 aumentano e 129 diminuiscono;
PERSONAL	182 aumentano e 48 diminuiscono;
IMPRESE	39 aumentano e 48 diminuiscono.

Di seguito ha reso noto anche i dati riguardanti i Part-Time per i quali ci attestiamo sul 25% con 16 nuove concessioni e 14 rientri da Gennaio, quindi con un dato per l'azienda positivo.

A ciò abbiamo ribadito con fermezza che nella maggior parte dei casi i Part-Time non sono prorogati in conferma, ma il più delle volte rimodulati. L'Azienda si è difesa adducendo scuse relative alle necessità contingenti delle Filiali. A questo punto la collegialità sindacale con determinazione ha replicato che spesso vengono effettuati degli interventi da parte delle Direzioni di Filiali e delle Direzioni d'Area per negare, contrastare o talvolta "intimidire" i Colleghi in questione ipotizzando velatamente trasferimenti in caso di richiesta di rinnovo o di nuovo Part-Time. Riteniamo necessario e doveroso che l'accordo sul concedere o meno o rimodulare il Part-Time sia scevro da condizionamenti. Abbiamo fatto inoltre presente che **STIGMATIZZIAMO** la consuetudine utilizzata dall'Ufficio del Personale d'Area, in occasione nel rinnovo del Part-Time, di far ritirare la

richiesta originaria dal Collega per riproporne una nuova più consona a quello che l’Ufficio del Personale vuole effettivamente concedere. **NON DEVE PIÙ ACCADERE.**

L’ufficio preposto dovrebbe a precisa domanda, con risposta scritta, rifiutare il Part-Time richiesto indicando semmai quello che l’Azienda sarebbe disposta a concedere; solo a questo punto sarà facoltà del Collega accettare o meno la variazione. Il tutto per evitare che l’Azienda faccia buon viso dicendo “... **E’ IL COLLEGA CHE HA RICHIESTO QUESTO PART TIME**”.

La Responsabile sig.ra MANTICA è quindi intervenuta dandoci assicurazione che ciò verrà preso in considerazione attivando così una nuova metodologia di condivisione del Part-Time con i richiedenti.

PERFORMER 2.0

Un altro tema che abbiamo affrontato con la nuova Responsabile e con il Collega TURA delle Relazioni Sindacali, sono le contestazioni del processo valutativo (le note caratteristiche).

Dai dati in loro possesso solo 18 sono stati i casi di ricorso sulla valutazione; confermano che quasi tutti i Colleghi sono stati valutati in linea o al di sopra delle attese di ruolo.

Abbiamo contestato questa affermazione e fatto notare che **NESSUNO** dei 18 ricorsi è stato accolto, circostanza che si era già verificata in passato.

POSSIBILE CHE TUTTI I RICORRENTI ABBIANO AVUTO TORTO!

Abbiamo inoltre sottolineato che l’esiguo numero dei ricorsi è purtroppo dovuto al convincimento generalizzato dei Colleghi che il ricorso non venga mai accolto. Spesso anche chi è in Linea con le attese di ruolo vorrebbe ricorrere perché ritenuto ingiusto, ma poi non lo fa proprio per il motivo che abbiamo esplicitato. Abbiamo anche ricordato come il **PERFORMER 2.0** non sia perfettamente in linea con quello che oggi viene preteso dal Collega.

TURA delle Relazioni Sindacali, ha preso atto del malessere riscontrato dai Colleghi e ci ha anticipato che già dal prossimo anno ci sarà un nuovo PERFORMER che darà un quadro più preciso della valutazione del valutato, ma ha invece bellamente glissato sulla risposta riguardante l’esito dei ricorsi.

ESODI E SOSTITUZIONI

È stato chiesto alla Responsabile del Personale come vengono gestite le sostituzioni del personale esodato e in corso d’esodo, visto che a tutt’oggi ci sono portafogli di Colleghi esodati ad Aprile non ancora coperti e talvolta provvisoriamente spalmati su altri gestori seppur in presenza di Colleghi delle ex-Venete sottoutilizzati.

La risposta è stata chiara e netta: “*LA SITUAZIONE E’ CRITICA, ci sono Aree con maggior numero di esodati rispetto all’Area Lombardia Nord (7 esodati a Giugno) e sprovviste di personale proveniente dalle ex-Venete da poter utilizzare per le sostituzioni; pertanto ci saranno sicuramente dei trasferimenti di risorse su altre Aree e che al momento i NOSTRI Gestori esodati potrebbero non essere sostituiti*”.

A tal proposito è stato evidenziato un’altra criticità che è quella che si sta verificando negli Uffici Estero delle Filiali Imprese, dove a fronte di esodi risulta problematico effettuare le sostituzioni in quanto non c’è personale preparato per questo tipo di mansione. Questo crea notevoli disagi di carattere logistico (pratiche effettuate a distanza da altri Uffici Estero) e normativo (autorizzazioni su operazioni effettuate da Filiali gemellate).

Interviene il Collega VAVASSORI assicurandoci che la sostituzione nel breve dei Colleghi in esodo, mentre TURA ci ragguagliava sul fatto che in altre Aree (es. Milano) sono già partite Filiali Pilota di accentramento per l’operatività estero.

CI AUGURIAMO CHE NON SIANO SOLO PAROLE, perché il residuo personale addetto non è più in grado di sopportare riduzioni di organico a fronte di aumento della mole di lavoro, continui Lync, riunioni che riducono il tempo da destinare all’assistenza dei gestori e dei clienti.

FORMAZIONE

In chiusura si sono ribadite, ancora una volta, le problematiche inerenti la formazione e alla sua fruizione, che come si ricorda **DEVE ESSERE FATTA IN ORARIO DI LAVORO**.

La mancanza di tempo per i Colleghi (impegnati costantemente in riunioni, lync, one to one ed **ogni tanto** per servizio ai clienti...) rende spesso impossibile, complicato ed inefficiente seguire i corsi di aggiornamento e di formazione, per i quali arrivano martellanti l'email di sollecito.

Da parte sindacale è stata indicata al Personale una proposta per una concreta e pianificata (come quella delle ferie) fruizione del tempo per i corsi, sia in ufficio che altrove.

La Responsabile ha confermato che c'è già la volontà di percorrere questa strada e che fa parte dei compiti della Direzione di Filiale porre in essere questo metodo.

Giugno 2018

Coordinamento RSA Lombardia -Nord