



RISPOSTE AZIENDALI??? E' IL SOLITO COPIONE.....

In data 17/7 si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area Lazio con le OO.SS. del territorio alla presenza del Responsabile del Personale ed Assistenza Rete regionale Giorgio Sartori, dei Rappresentanti delle Relazioni Industriali Enzo Voza e Marica Di Marzo nonché della Responsabile Coordinamento Territoriale Lazio Serenella Fabbì.

Gli stessi si sono avvicendati nella relazione riguardo l'andamento commerciale dell'Area Lazio ritenuto abbastanza soddisfacente, con una criticità riscontrata nel settore dei collocamenti, un po' ridimensionato il business dei mutui ed i correlati prodotti di tutela.

L'Azienda ha dichiarato che gli attuali organici sono calibrati sul modello aziendale e quindi non necessitano di ulteriore personale e che ad oggi è stata fatta solo un'assunzione con contratto misto; per quanto riguarda le uscite per il 2018 ne risultano 46 complessive di cui 23 già effettuate.

Il responsabile del personale G. Sartori ha dichiarato che bisogna sfruttare l'opzione "Smart Learning" che consente di effettuare la formazione a casa fino ad un massimo di 8 gg annui.

Il livello di complessità delle Filiali è mediamente aumentato così come parte dei portafogli ha migliorato la propria fascia di complessità.

Sulla sicurezza il numero delle rapine è in diminuzione; relativamente ai dispositivi di protezione anti esplosione attualmente installati su alcuni bancomat, gli stessi saranno rimossi in coincidenza degli adeguamenti ATM.

Le OO.SS. hanno rappresentato con evidenze caratterizzanti i diversi territori una realtà molto distante da quella rappresentata da parte aziendale.

Organici

Oltre alle carenze generalizzate del periodo estivo, alle quali sopperiscono i colleghi della stessa filiale e/o limitrofe, con notevoli ripercussioni nella ordinaria gestione operativa di tutti, abbiamo segnalato particolari criticità nell'area Sabina, nell'Area Latina e nella Filiale Imprese Rieti. Il Responsabile del personale è stato sollecitato ad una maggiore attenzione per le graduatorie sui trasferimenti su richiesta del dipendente.

Formazione

Abbiamo contestato le modalità di erogazione della formazione, in particolare le mancate indicazioni dei corsi obbligatori in e-learning spesso frettolosamente inserite nella programmazione e addirittura difficilmente reperibili in *Apprendo*. Oltre a sollecitare, per alcuni temi (antiriciclaggio/Mifid2/Tutela), il ritorno alla formazione in aula nella quale l'interazione tra i colleghi diventa elemento determinante per l'efficacia, abbiamo sottolineato la materiale impossibilità di fruire della formazione da che è diretta conseguenza della carenza di organici e di pianificazione da parte dell'Azienda.

Forecast di luglio agosto e settembre

Si è stigmatizzato la gravità della richiesta da parte delle funzioni commerciali di ottenere una precisa tabella previsionale delle vendite nei 3 mesi indicati, con obbligatorio impegno a finalizzarle. L'Azienda invece dichiara che si tratta **SOLO DI RIMODULAZIONE DEL FOCUS TRIMESTRALE** richiesta a ciascun territorio in considerazione delle assenze (principalmente per la programmazione piano ferie nel periodo estivo): **NESSUN IMPEGNO PERSONALE A GARANTIRE OBIETTIVI E RISULTATI**.

Clima aziendale e pressioni commerciali

Devono cessare le richieste di report giornalieri e lo schizofrenico avvicinarsi di: - Iniziative prioritarie - Settimana del dedichiamoci insieme - Richieste spot dedicate a singoli prodotti. **Devono svanire** i vari "mantra" #.....80% appuntamenti e 26% di successi # , oppure #20mila al giorno e 2 tutele #, tutto questo genera un clima di continua emergenza e di tensione, in contraddizione con ciò che abbiamo ascoltato da Stefano Barrese (ad esempio nel suo recente intervento di augurio ai neolaureati della LUISS) : "... le quattro P" ed ancora "...la capacità manageriale di trascinare nella prospettiva le proprie persone tenendole al centro". Oppure sul tema Tutela: ".....prendiamoci il tempo che serve", ".....non ci vuole ansia il percorso è quadriennale".

Le Funzioni Aziendali dovranno essere capaci di percorrere la strada prospettica indicata da Stefano Barrese che si prefigge di tenere le PERSONE AL CENTRO!

Abbiamo rivendicato l'importanza di un sereno clima aziendale in linea con i principi etici, normativi, comportamentali, sanciti nell'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali dell'08/02/2017 e quello di Gruppo ISP del 07/10/2015

Invitiamo quindi tutti i Colleghi a segnalarci comportamenti ritenuti offensivi della propria dignità personale e professionale al fine di consentirci di intraprendere le iniziative necessarie ad una effettiva salvaguardia di un rispettoso clima aziendale.

23/07/2018

FABI – FIRST/CISL – FISAC FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

COORDINAMENTI RR.SS.AA. AREA LAZIO