



Si è svolto nei giorni scorsi l'incontro Trimestrale per l'Area Calabro Lucana. Per l'Azienda erano Presenti il dott. Pietro Pelù, Responsabile Mercato Imprese della Direzione Regionale, le dottoresse Mancini, Paese e Giordano per le Risorse Umane e il Dott. Capogreco e la Dott. Piccione per Relazioni Industriali.

Il dott. Pelù ha evidenziato i risultati molto positivi ottenuti dai tre territori commerciali illustrando alcune iniziative svolte nella nostra Direzione Regionale ringraziando tutti i lavoratori per l'impegno profuso.

Da parte nostra abbiamo ricordato la **funzione sociale** che ha la Banca e che l'attenzione per il nostro territorio si concretizza anche nello stato in cui vengono tenute le nostre Filiali, spesso non degne di una grande Banca e nelle quali certamente nessuno verrebbe a girare uno spot.

E pur ringraziando i nostri interlocutori per l'attento ascolto non vediamo un'attenzione a portarci con il resto del Paese e chiediamo parità di dignità per i lavoratori e i clienti del Sud.

L'azienda ha replicato che le chiusure straordinarie delle Filiali ex Venete e i necessari interventi per assorbire il personale hanno occupato tutte le risorse stanziare nel 2019 e nel prossimo anno si dovrebbe ripartire nel resto della Rete.

Abbiamo manifestato la nostra preoccupazione per le prossime chiusure di sportelli che potrebbero riguardare anche i nostri territori ma al momento, al di là del numero delle 1000 chiusure in tutta Italia indicazioni precise non se ne hanno avute. Si è parlato anche della nuova società, la Newco che nascerà da Sisal e Banca5, chiedendo garanzie per il polo presente su Cosenza. L'azienda ci ha rassicurato che si attende solo la chiusura dell'accordo per avere ulteriori notizie e che fino ad oggi l'azienda ha sempre garantito ai suoi dipendenti le condizioni di maggior favore.

Abbiamo ribadito la necessità di dare un maggiore attenzione ai trasferimenti da e al di fuori dell'Area e all'accoglimento dei part time nonché ai colleghi che chiedono di uscire da ruoli o entrare in nuovi percorsi. Abbiamo sollecitato l'accoglimento delle tante **richieste di trasferimento** ancora **inevase**, anche mediante il rispetto delle graduatorie per "zone", come da Accordo 3 agosto 2018, la cui introduzione era a suo tempo ispirata dall'obiettivo di inserire elementi oggettivi e trasparenti nelle scelte aziendali.



Abbiamo manifestato preoccupazione per le ricadute sui colleghi personal dell'affinamento del Modello di Servizio: ci è stato riferito che i colloqui si concluderanno entro il 10 dicembre.

Abbiamo evidenziato anche come i direttori stessi, stritolati tra obiettivi commerciali, pressioni per ferie da programmare, accertamenti giudiziari, controlli e quant'altro alla fine finiscono per non far fruire la **formazione flessibile**.

Nelle Filiali a volte la figura dei coordinatori è stata attribuita con una certa elasticità mentre proprio per la complessità che la gestione delle filiali oggi comporta, riteniamo debba essere istituzionalizzata quasi ovunque.

Si rende necessario un vero e proprio piano di **formazione** di nuovi gestori Aziende Retail sia per il nuovo limite dei 250 rapporti per portafoglio aziende retail sia per le diverse future uscite per esodo: figure professionali così complesse non si possono improvvisare gettando allo sbaraglio persone di buona volontà!

Sulla formazione flessibile è stato replicato che si sta cercando di fare un'opera di educazione nei confronti dei direttori e con l'accordo del 10.10.19 ormai 1 giorno di Formazione Flessibile per semestre tocca di diritto e va programmato. E' stato evidenziato l'eccessivo scostamento nella ns Direzione Regionale tra le ferie programmate e quelle fruite e ci è stato ricordato che le ferie non fruite sono un costo per l'azienda e dopo un po' lo diventano per il lavoratore.

Abbiamo posto anche il problema relativo ai continui **malfunzionamenti e rallentamenti procedurali**. Ciò è motivo di disagio per i lavoratori e per i clienti. Oltre alle ovvie conseguenze in termini di inefficienza produttiva tale situazione espone anche a rischi operativi i lavoratori. Infatti la necessità di dover talvolta reinserire le operazioni genera una situazione di incertezza, connessa alla potenziale duplicazione delle stesse, alla inevitabile perdita di attenzione sui dati da inserire, alla eventuale incompletezza del corredo contrattuale perchè nel frattempo il cliente è andato via. La delegazione aziendale ci ha risposto che la questione è nota e che si sta lavorando per cercare di risolvere tali problematiche.

Relativamente a un intervento sulla casella **"io segnalo"** ci è stato riferito che il Comitato Welfare che prende in esame le segnalazioni fa un'opera di sensibilizzazione senza fare pubblicità e i lavori dei Team Working fatti nei mesi scorsi hanno aiutato a trovare dei suggerimenti pratici per migliorare la qualità del lavoro che verranno adottati in Azienda nei prossimi mesi.



In conclusione prendiamo atto della disponibilità a prendere attenta nota delle nostre istanze e della buona volontà dei nostri interlocutori. Tutto questo però si deve tradurre – a un livello più alto dell'Azienda – nella consapevolezza che non possiamo continuare a sponsorizzare eventi e restaurare opere d'arte e poi non trovare le risorse per avere filiali a norma con bagni per i portatori di handicap e quant'altro.

La prima forma di accoglienza sta proprio nel far sentire ai nostri clienti che si trovano in un ambiente funzionale e poiché le nostre Filiali contribuiscono al pari delle altre agli utili aziendali riteniamo che il decoro sia il primo biglietto da visita per la più grande Banca del Paese.

Catanzaro, 9 dicembre 2019

I CT di Area Sindacale **FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN**