



TANTE CRITICITA', NON SODDISFANO LE RISPOSTE

Durante la riunione trimestrale del 15/10 con la Direzione Regionale Milano e provincia, abbiamo discusso i seguenti temi:

REPORT

Secondo il Responsabile della DR: “**Non c’è bisogno di aggiungere report a quelli ufficialmente previsti**”.

Non servono ulteriori commenti in merito.

CHIAMATE INEVASE

L’Azienda concorda sull’evidente impossibilità di gestire un cliente in presenza, rivolgendogli tutta l’attenzione e l’ascolto dovuti, e gestire contemporaneamente le continue telefonate su fisso e cellulare, la mail ecc.

La via maestra è quella di aumentare gli organici, già provati dalle numerose dimissioni, e migliorare il modello di filiale adeguandolo alla realtà!

CONTRATTI MISTI

Il progetto, nato con lo scopo di creare nuova occupazione, evidenzia ora troppe criticità.

A tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al termine dei 24 mesi previsti, l’unica soluzione proposta è stata quella del trasferimento in regione limitrofa e con cambio della mansione: si rispettano le regole dell’accordo ma con la realizzazione della peggiore ipotesi possibile.

Abbiamo pertanto richiesto un ripensamento dell’orientamento aziendale, a beneficio di tutti: Banca, filiali della DR, colleghi e colleghi con contratto misto.

FORMAZIONE

Abbiamo evidenziato che la formazione non può essere frutta, come avviene oggi, sotto forma di “formazione scorrevole”, cioè fatta scorrere insieme allo svolgimento di altre attività, senza efficace apprendimento. Ricordiamo che la formazione è una tutela sia del collega che dell’Istituto e rimane uno degli aspetti fondamentali per la continuità dei percorsi professionali.

Il Responsabile del Personale ha indicato nella formazione flessibile, 8 giornate annue, lo strumento per consentire a colleghi e colleghi l’aggiornamento puntuale e il completamento degli arretrati nello svolgimento dei corsi.

Riteniamo invece rischiose iniziative formative estemporanee come le scenette/Role Playing, che in diverse realtà hanno avuto un effetto destabilizzante perché svolte in modo poco chiaro nei contenuti ed obiettivi. Se Banca dei Territori ritiene utili queste attività, siano istituiti corsi di formazione ufficiali.

COMPLESSITÀ GESTITE

L’Azienda, rispetto alle difficoltà emerse per una comprensione precisa della normativa e dei punteggi delle complessità gestite, ha dichiarato che i gestori del personale sono la prima interfaccia in grado di fornire tutte le spiegazioni in merito.

ALTIMETRO

Abbiamo evidenziato come in alcune filiali l’altimetro venga palesemente “indirizzato” dalla direzione, in altre si neghino i problemi rilevati dal questionario oppure la riunione di confronto diventa un vero e proprio “scarica barile” delle responsabilità organizzative e gestionali.

SALUTE E SICUREZZA

Abbiamo espresso tutta la nostra preoccupazione per la generale tendenza ad abbassare la guardia sull’utilizzo dei dispositivi individuali, nella fornitura puntuale degli igienizzanti e sul mancato rispetto del distanziamento: coworking affollati, salottini improvvisati, personale stabilmente occupato nei “meeter-greeter” (postazioni da sempre vietate). Si può tutelare la salute di tutti solamente attraverso un uso sistematico e organizzato dello smart working, da attuare in modo inclusivo, con attenzione alla volontarietà e priorità ai bisogni della sostenibilità sociale come genitorialità, assistenza familiare e attenzione ai colleghi con problemi di salute.

Invitiamo pertanto colleghi e colleghi, compresi i preposti, i primi sui quali ricade la responsabilità, a segnalare alle RLS qualsiasi anche potenziale situazione di mancato rispetto della normativa.

DOTAZIONE DI STRUMENTI AZIENDALI

Ancora 600 persone non dispongono dei device aziendali necessari per il lavoro da casa: auspichiamo che l’Azienda compia un ultimo sforzo per colmare il gap e consentire a tutti la piena fruizione dello smart working.

FOL

Vista l’accresciuta importanza della struttura, la necessità di una maggiore integrazione con la rete delle filiali e constatata la riconosciuta e condivisa necessità di nuove assunzioni nel Gruppo, invitiamo ancora una volta l’Azienda a dare attuazione al necessario recupero economico e professionale delle aspettative delle colleghi e dei colleghi già Intesa Sanpaolo Casa, e ora in FOL, a partire dalle richieste di trasformazione dei contratti part time in full time.

In relazione alle mancate o incomplete risposte ricevute abbiamo ribadito con fermezza, vista anche l’importanza e la dimensione del territorio della nostra Direzione Regionale, la necessità di una maggior relazione con le persone per consentire di analizzare le questioni e trovare le soluzioni adeguate ai problemi reali. Ciò vale in qualsiasi approccio aziendale nel rapporto con colleghi e colleghi e anche con le Organizzazioni Sindacali.

In un’Azienda come la nostra che ritiene la sostenibilità ambientale e la coesione sociale valori fondamentali, le persone meritano più attenzione.

Milano, 26/10/21

RSA INTESA SANPAOLO DR MILANO E PROVINCIA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL - UILCA – UNISIN