



TRIMESTRALE AREA LOMBARDIA NORD DEL 13 LUGLIO 2023

In data 13 luglio si è tenuto a distanza l'incontro trimestrale con l'Azienda, nell'occasione rappresentata dalle/dai colleghe/i di Relazioni Industriali, del Personale e del Direttore commerciale Exclusive della Direzione Regionale Lombardia Nord, dal CTPAR di Area e dal referente per gli Immobili.

Il Direttore Commerciale Exclusive ha elencato i dati commerciali dell'Area, il cui posizionamento è in linea con le aspettative e confermato dal dato del margine di intermediazione lordo (MINT) che al 31 maggio 2023 si attesta al 99%.

Se i dati di molti comparti sono soddisfacenti così non si può dire per il settore dei finanziamenti e dei mutui, la cui performance sconta verosimilmente le scelte dei clienti, condizionati dal rialzo dei tassi.

CLIMA AZIENDALE

Le segnalazioni che le OO.SS. rilevano quotidianamente sul territorio sono indice di un disagio ormai diffuso e la RETE è sempre più in affanno, tenendo conto delle recenti uscite per esodo che hanno riguardato 65 colleghe/i. Di contro le assunzioni sull'Area sono irrisorie ma il volume di lavoro da espletare non è cambiato né tantomeno i budget. Inoltre, è oggettiva la difficoltà ad incontrare i clienti per proporre prodotti aziendali, anche se la Direzione Commerciale ritiene che non sia il numero di clienti da incontrare a fare la differenza ma la focalizzazione sulla ricerca della clientela a cui proporre i dovuti prodotti.

Abbiamo comunque evidenziato che vi sono ancora comportamenti non conformi alle politiche commerciali della Banca, come l'utilizzo indebito di classifiche e confronti atti a mettere in difficoltà i gestori, piuttosto che la redazione di dati previsionali. A tal proposito il Direttore commerciale ha condiviso l'impossibilità di prevedere il numero delle vendite nel futuro e si è impegnato ad affrontare la questione con i suoi collaboratori.

Ribadiamo inoltre che i gestori sono consulenti che assistono la clientela, individuandone i bisogni e mettendone a disposizione le diverse offerte del nostro Istituto.

Ridurre la valutazione dell'operato degli stessi alla semplice vendita di prodotto è svilente nei confronti del loro ruolo e di chi è chiamato a coordinarli.

Rileviamo la continua convocazione di riunioni, anche con pochissimo preavviso, su temi ampiamente noti ai gestori: l'aggiornamento sui dati della filiale è fondamentale per capire dove si sta andando, ma l'eccessiva richiesta di questi incontri ha come unico risultato quello di mettere sotto pressione le persone.

Questa politica può dare risultati nel breve, ma risulta controproducente nel medio/lungo termine e sicuramente è contrario ai principi etici che sono alla base delle politiche del nostro Istituto.

Auspichiamo fortemente la necessità di una 'SCUOLA PER I CAPI', anche a livello di DR, in quanto continua a persistere diffidenza verso lo smart-working e la formazione flessibile, in palese contrasto alle prerogative sui cui si fonda la nuova organizzazione del lavoro.

Chiediamo un'attenta verifica di questi casi (tra l'altro qualcuno già 'sottoposto' all'Ufficio del personale).

Come Organizzazioni Sindacali siamo comunque a disposizione per qualsiasi segnalazione di pressioni o comportamenti indebiti, prevedendo anche l'opportunità di utilizzare la casella di posta IOSEGNALO a cui l'Azienda sarà tenuta a dare riscontro.

FORMAZIONE

Dai dati forniti evidenziamo come in generale la fruizione della formazione flessibile sia particolarmente sottoutilizzata considerando gli 8 giorni previsti dal recente accordo.

Riteniamo alquanto doveroso sensibilizzare i responsabili sull'importanza della formazione flessibile e sulla coerente applicazione degli accordi, con l'obiettivo di favorire la cultura dell'apprendimento e di eliminare la malsana idea che lo smart-learning sia una perdita di tempo ed un ostacolo alle attività quotidiane.

Ribadiamo inoltre che le ore di formazione flessibile possono essere utilizzate non solo per i corsi obbligatori come IVASS e CONSOB ma anche per tutta la formazione di ruolo e la formazione in generale.

PART-TIME

La politica attuale dell'Azienda sul territorio prevede una revisione dei contratti part-time concessi nel passato e che attualmente non rispondono più alle esigenze per cui erano stati autorizzati. L'intervento prevede una proposta di rimodulazione in allungamento dell'orario della prestazione per il prossimo rinnovo e, alla scadenza, il rientro a full-time. La motivazione addotta consentirebbe la concessione di nuovi part-time al personale che ne avesse i requisiti.

Abbiamo ribadito come il lavoro a tempo parziale rappresenti un importante strumento di conciliazione fra vita e lavoro coerente con ulteriori e diverse previsioni, nel tempo già introdotte dall'Azienda unitamente alle Organizzazioni Sindacali, volte proprio ad agevolare le esigenze personali e familiari con l'attività e lo sviluppo della vita professionale. È quindi necessario, nell'attuare le scelte gestionali di concessione e rinnovo, porre la massima attenzione alle richieste delle/dei colleghe/i, tenendo conto sia della situazione generale sia di quella di ogni singola Filiale/Struttura, ricercando sempre il giusto equilibrio al fine di soddisfare tutte le domande tempo per tempo in essere.

SMART WORKING

I dati sullo Smart Working evidenziano, come prevedibile, il massiccio ricorso a tale modalità di lavoro da parte dalle/dei colleghe/i che operano negli uffici centrali, mentre sono ancora in numero ridotto le giornate utilizzate dal personale di Rete, malgrado nei recenti accordi siglati con l'Azienda vi siano le premesse perché il lavoro agile diventi uno strumento sempre più utilizzato.

Sottolineiamo che la garanzia di una giornata di SW al mese per le filiali inserite nel progetto pilota non è un limite massimo, così come non è escludibile a priori l'applicazione del lavoro agile al resto della Rete.

TRASFERIMENTI

Il numero dei trasferimenti su richiesta è assolutamente esiguo: al 31 maggio 2023 si è dato corso solo ad una sola domanda, mentre alla stessa data i trasferimenti disposti dall'Azienda sono stati 61. Siamo consapevoli che la riduzione degli sportelli nella Rete abbia una grande preponderanza nelle scelte delle destinazioni del personale oggetto di trasferimento, ma il rapporto di 1,64 % è un valore troppo modesto rispetto a quanto disposto d'iniziativa dalla Banca.

STRAORDINARI

Anche in questo caso un dato che non passa inosservato. Nei primi 5 mesi del 2023 sono state autorizzate ben 8 ore di straordinario in BDT. Non possiamo che prendere atto di una difficoltà oggettiva che il personale incontra nel richiedere anche solo la mezz'ora necessaria per concludere il lavoro quotidiano, ma lavorare per l'Azienda senza remunerazione è di fatto lavorare in nero. Lavorare senza autorizzazione allo straordinario è un favore gratuito all'Azienda e può comportare rischi per le/i colleghe/i.

HUB

Abbiamo richiesto se, nel futuro, sarà prevista l'introduzione di nuove postazioni hub su territorio, ma la DR, malgrado non avesse competenza sull'argomento, ha comunque confermato che la Banca è attualmente impegnata a recuperare nuovi spazi e a rendere maggiormente efficiente il sistema di prenotazione e di utilizzo delle postazioni. L'impegno nostro e degli RLS è inoltre volto a garantire che chi lavora nei locali aziendali abbia comunque a disposizione una postazione dotata di monitor, mouse e tastiera.

IMMOBILI

Abbiamo segnalato criticità relative all'immobile della filiale di **MERATE** (veneziana in legno pericolante e condizionamento dei locali) per le quali ci sono stati garantiti interventi a breve termine

e abbiamo sollecitato un controllo sulla filiale di **LECCO**, da poco trasformata in New Concept, che sconta alcuni problemi legati alla recente ristrutturazione ed una scadente qualità delle pulizie.

Previsto un sopralluogo ricognitivo alla filiale di **MARIANO COMENSE** in ottica di un futuro intervento strutturale all'impianto di condizionamento.

Data la situazione di precarietà generale in cui versa la filiale di **VILLA GUARDIA**, l'Azienda si è impegnata a intervenire, per quanto possibile, per rendere più decoroso e vivibile l'ambiente lavorativo.

Per la filiale di **ERBA** abbiamo segnalato pulviscolo proveniente dal controsoffitto della filiale Retail. Sul palazzo di **COMO** p.zza Cavour, ancora in fase di ristrutturazione, abbiamo chiesto di evitare gli interventi dei tecnici presso i locali, le postazioni e gli spazi in concomitanza con la presenza di colleghe/i e/o della clientela.

Si è poi sollecitato, anche a seguito di reiterate segnalazioni da parte degli RLS, un intervento risolutivo presso la filiale Retail della sede di Como a favore di chi opera e accede al Caveau delle cassette di sicurezza, con la previsione, inoltre, di allestire aree idonee dedicate ai clienti.

CONCLUSIONI

Gli accordi che si accompagnano all'evoluzione del modello organizzativo, che a sua volta non può essere guidato esclusivamente dalla stella polare del risparmio e del profitto, non sempre vengono recepiti favorevolmente nella realtà quotidiana e, a volte, si riscontrano resistenze che ne ostacolano o ne ritardano l'applicazione.

Se le persone sono al *CENTRO* è bene che l'Azienda supporti i cambiamenti e operi in funzione di una migliore qualità della vita lavorativa. È evidente che ricoprono un ruolo fondamentale i rappresentanti del middle-management che hanno il compito di trasporre gli indirizzi della trasformazione intrapresa dalla Banca.

Non a caso la DR del personale ha dichiarato che è in programma un percorso formativo di incontri della Scuola dei capi, con l'obiettivo di fornire opportuni strumenti necessari nel dirigere questa fase.

Noi aggiungiamo che l'attenzione per le/i colleghe/i deve essere massima in ogni ambito, nella ricerca di una corretta gestione del personale, del tempo e degli spazi e che non escluda a priori nessun collega.

Vecchie e cattive abitudini, limiti ed una precaria comunicazione non possono essere un freno alla costante ricerca del benessere lavorativo delle persone e nemmeno ostacolo ad un'efficace politica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Como, 26 luglio 2023

**I Coordinatori e le RSA dell'Area Lombardia Nord
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN**