



La proroga dell'emergenza al 15 ottobre comprende anche l'aggiornamento, in linea con il provvedimento governativo, delle scadenze previste nell'Accordo del 16 giugno sul Lavoro Agile: al 14/9 per i genitori e 15/10 per le situazioni di salute. In Lombardia persiste però anche una emergenza legata alla carenza di risorse nella rete, dove si registra una presenza media nell'ultima settimana di luglio di circa il 60% delle risorse, del 40% di assenze di cui solo circa il 25% è assente per ferie. Il lavoro agile è sotto il 6% e il restante 9% sono assenze a vario titolo, che possiamo considerare una sorta di assenza fisiologica. Legando questi dati alla carenza strutturale di organico e considerando che nel 2019 approssimativamente sono uscite 90 persone dalla Lombardia (esodo e dimissioni), naturalmente non sostituite, ne esce un quadro piuttosto impressionante che si acuisce nella prospettiva di pensionamenti per raggiungimento dei requisiti ed un probabile esodo prima della fine dell'anno. Siamo passati dalla figura del "cassiere trasferello" a quella delle filiali aperte senza il servizio di cassa per mancanza di OdS, come pure abbiamo notizia di filiali che operano da tempo prive della figura del sostituto titolare. Un'emergenza di carenza di risorse che coinvolge anche strutture e centri specialistici, in particolare il MOP, dove a carichi di lavoro sempre più gravosi, gestiti solo grazie alla disponibilità dei colleghi, non corrisponde un adeguato numero di risorse.

Tradotto in valore assoluto, il numero delle risorse è ampiamente al di sotto delle reali necessità operative del nostro territorio lombardo, senza considerare attività di formazione (molto sollecitate in questo mese), attività di rendicontazione (siamo ancora a dire che esistono report fuori perimetro), come pure richieste di forecast e partecipazione a Task Force in emergenza Covid.

Abbiamo segnalazioni di comportamenti a dir poco "inappropriati" della direzione commerciale nelle call con i colleghi coinvolti sull'andamento del progetto "Clarity" (presentato come rafforzamento e valorizzazione del servizio di bancassurance): dati e classifiche si fanno sempre più stringenti e sono occasione di reprimende inaccettabili. Monitoreremo la situazione e segnaleremo eventuali violazioni alla Commissione Politiche Commerciali.

Si è svolto sui tavoli senesi la scorsa settimana un primo incontro relativo alla variazione del perimetro di attività svolta nell'ambito della direzione CHCO (Chief Human Capital Officer Direzione Risorse Umane). L'obiettivo dichiarato dall'azienda è migliorare il funzionamento del settore e costruire una economia di scala sul modello Reparto Operatività di Rete, introdotto a partire dal 2018, al fine di liberare risorse da destinare alla rete. I dubbi e le domande sono molti anche sulla scia dell'esperienza pregressa. Come faranno economie di scala lontano dai territori da gestire, a meglio seguire i lavoratori nelle richieste, talvolta delicate e legate a situazioni personali? Quante risorse, poi, saranno veramente liberate? Che percorso formativo/qualificativo seguiranno? Non illudiamoci che l'eventuale recupero di una manciata di risorse su scala nazionale sia risolutivo dei problemi strutturali di organico, che peggioreranno sicuramente nei prossimi mesi.

Alla luce di queste considerazioni chiediamo ai lavoratori di segnalare situazioni di criticità legate alle carenze di personale che ci faremo carico di denunciare all'azienda per sospingere la stessa a farsi finalmente carico di questo problema nella nostra Area.

Noi faremo la nostra parte.

Milano, 4 agosto 2020

LE SEGRETERIE