FALSA PARTENZA!!!

Il 21 Novembre 2022 si è svolto l'incontro di trimestrale dell'Area Sindacale Varese alla presenza dei responsabili commerciali, del Personale e di Relazioni Industriali.
Nella prima parte dell'incontro, come da protocollo, sono stati esposti i dati relativi all'andamento commerciale e agli organici rispettivamente da Alfonso Tentori, direttore commerciale Imprese, e dalla nuova responsabile Personale e Assistenza Rete Serena Alessio.

La delegazione sindacale ha dichiarato di non condividere la metodologia adottata dall'Azienda riguardo alla gestione dell'incontro, sia perché ancora una volta si è svolto da remoto, quando recentemente nella nostra Direzione Regionale decine di responsabili di filiale sono stati convocati in riunioni in presenza, sia perché diversi esponenti aziendali hanno comunicato di poter rimanere collegati solo per fasce orarie molto limitate, causa impegni concomitanti: curioso che un'Azienda che chiede insistentemente alle/ai colleghe/i di organizzare le proprie agende con rigorosa metodologia non sia in grado di imporre alle proprie figure apicali l'adozione del famigerato "metodo" !

Al di là di tutto, in materia di relazioni sindacali la forma è anche sostanza, e l'impostazione aziendale denota sufficienza e scarso rispetto del ruolo sindacale.
Le note negative non si fermano a questo, perché nel prosieguo, quando abbiamo affrontato le tematiche relative agli organici, alla formazione, a salute e sicurezza, alla distribuzione territoriale, alle pressioni commerciali, ecc, le risposte e le soluzioni alle molte criticità evidenziate sono state per alcune materie evasive, per altre insufficienti, per altre ancora inesistenti, e solo per pochi argomenti esaustive, come è possibile rilevare nel sintetico sunto che segue.

ORGANICI: le uscite per accesso alla finestra del fondo esuberi del 1° gennaio 2023 sono circa 80 a livello di Direzione Regionale, ma al momento non è dato sapere quante nuove assunzioni ci saranno e quante di queste saranno destinate all' Area Varese. Il Personale sta studiando le soluzioni utili alla sostituzione di alcune figure professionali in uscita, specialmente responsabili di filiale, coordinatori e gestori aziende retail.

FORMAZIONE: ribadendo ancora una volta che la formazione riveste un'importanza fondamentale per poter lavorare responsabilmente e per la crescita professionale di ciascuna/o, abbiamo voluto sottolineare che la fruizione deve avvenire in tempi e/o spazi dedicati; ben venga l'utilizzo delle giornate di formazione flessibile, ed è apprezzabile il monitoraggio riguardo alla puntuale fruizione attuato dall'ufficio del Personale e la sensibilizzazione dei responsabili/coordinatori di filiale sul tema.
L' incompleta fruizione della formazione obbligatoria impatta negativamente sul "SeiOk" di filiale, con una possibile penalizzazione nel raggiungimento del premio di eccellenza; in particolar modo per chi è in percorso professionale, è importante sapere che, in caso di fruizione pari ad almeno 2 ore di contenuti formativi di mestiere presenti in piattaforma e non già ricompresi nella formazione obbligatoria, è prevista l' attribuzione di una percentuale ulteriore del 5% al punteggio relativo alla formazione di ruolo svolta, uno dei quattro indicatori la cui somma dei valori percentuali conseguiti determina

l'indice di complessità del singolo gestore.
Abbiamo anche evidenziato che nel programma dei corsi non è previsto nulla di specifico per l'estero specialistico; è un dato preoccupante, data la particolare complessità del percorso formativo richiesto per chi opera in quell'ambito.

SALUTE E SICUREZZA: abbiamo denunciato il grave ritardo con il quale le aziende appaltatrici hanno provveduto all'accensione del riscaldamento nelle filiali e negli uffici della provincia nel corso del mese di novembre, con l'aggravante che, causa l'insufficiente manutenzione e il mancato controllo preventivo del funzionamento degli impianti, nelle scorse settimane diverse/i agenzie/uffici sono rimaste/i al freddo. Nonostante le ripetute segnalazioni fatte dalle filiali, dalle RSA e dagli RLS in diversi casi il disagio si è prolungato per diversi giorni, ed in alcune situazioni specifiche ancora oggi il problema non è risolto. Per le situazioni più gravi, quando gli interventi di riparazione/sostituzione degli impianti hanno tempistiche lunghe, abbiamo avanzato la proposta di autorizzare le/i colleghe/i a lavorare in smart working; l'Azienda non si è pronunciata al riguardo. Abbiamo ribadito che se non verranno presi gli opportuni accorgimenti per tutelare la salute delle persone, che si trovano troppo spesso a svolgere le proprie attività in condizioni non adeguate, gli RLS metteranno in atto le opportune segnalazioni alle ATS territoriali: pretendiamo il rispetto della normativa.
Ricordiamo che il preposto è responsabile ai sensi di legge della salute e sicurezza delle/dei lavoratrici/lavoratori dell'unità produttiva, e che è sua facoltà, se ritiene non sussistano le condizioni minime a tutela della salute delle/dei colleghe/i, allontanare le/gli stesse/i dal luogo di lavoro.

PRESSIONI COMMERCIALI: tanto l'Azienda ha ritenuto valide le motivazioni in riferimento alle criticità in tema di salute e sicurezza, argomentandole con una situazione fortemente precaria dovuta dalla pandemia e poi dalla guerra, complice dei ritardi legati alle forniture dei ricambi degli impianti, quanto tali motivazioni vengono ignorate in ambito di politiche commerciali; se l'incontro con il cliente per proporgli prodotti di investimento e/o tutela non porta risultati, la responsabilità è della mancata o errata applicazione del metodo commerciale, che rende poco incisiva la proposta, non dell'incertezza e della grave crisi dei mercati, dell'inflazione ormai fuori controllo, o della scarsa permeabilità della clientela a nuove proposte commerciali dato anche il preoccupante andamento negativo del proprio portafoglio…Di conseguenza, per raggiungere il budget assegnato vengono messe in campo dalle funzioni commerciali di filiale/area le più svariate azioni, quali il controllo spietato e continuo delle agende (oggi la richiesta prevalente e pressante è la "profondità dell'agenda"), la convocazione quotidiana di riunioni di filiale, nelle quali troppo spesso le/ colleghe/i vengono messe/i sotto accusa per non essere riuscite/i a vendere i prodotti assicurativi, l'insistita richiesta dei report relativi ai dati di vendita più volte al giorno, l'immancabile foglio excel con la rilevazione delle vendite individuali (ovviamente immediatamente ritirato dopo la nostra segnalazione), ecc.

Invitiamo ancora una volta tutte/i le/i colleghe/i a segnalare al proprio sindacalista di riferimento comportamenti non coerenti (=violazioni) con i principi e le regole in materia di politiche commerciali previste dall'Accordo sulle politiche commerciali del 3 agosto 2018.

VARIE
AGRIBUSINESS
Abbiamo chiesto se verrà sostituita la collega che ha dato le dimissioni, sottolineando come questo settore sia ancora fortemente in difficoltà; il referente del personale Agribusiness ha assicurato che verrà trovata una sostituzione a breve.

HUB di GALLARATE: abbiamo segnalato diverse criticità in materia di salute e sicurezza, quali l'accesso non presidiato, la

mancanza di video/monitor di dimensioni adeguate, la pericolosità non segnalata delle scale che portano al sotterraneo, ecc. La Banca non ci ha dato alcuna informazione riguardo a chi potrà lavorare nell' hub, soprattutto in riferimento alla possibile adibizione di una parte dello stesso a sede "accentrata" della Filiale Digitale.

ISYBANK: nessuna notizia riguardo alla partenza prevista per i primi mesi del 2023 e alle possibili ricadute organizzative sul territorio.

FILIALE DIGITALE: come sopra.

CHIUSURA SPORTELLI: nessuna anticipazione.

CONTRATTI MISTI: questo argomento merita un capitolo a parte.
Alla richiesta di parte sindacale di un maggior ascolto dei bisogni e delle esigenze famigliari e personali delle/dei colleghe/i con contratto misto, e particolarmente per coloro le/i quali, dopo il primo biennio, avendo esercitato l'opzione di diventare dipendenti ISP full time, hanno ricevuto come destinazione sedi lavorativi lontane e per loro disagiate, la nuova Responsabile Personale e Assistenza Rete, sorridendo ha espresso il concetto che le distanze sono sempre relative (???), e che le esigenze di organico dell'Azienda determinano questo tipo di scelte, salvo poi condividere le preoccupazioni da noi espresse riguardo all'aspetto logistico ed economico, visto che in alcune zone la ricerca di locali in affitto e il costo dello stesso sono un problema non di poco conto. Per ciò che riguarda la ricerca di soluzioni che possano in qualche modo alleviare i disagi logistici delle/dei colleghe/i assegnati in sedi/luoghi disagiate/i, la referente di Relazioni Industriali ha demandato il problema al tavolo centrale di trattativa.
Riteniamo che il trattamento riservato a queste/i colleghe/i sia a volte poco rispettoso della dignità delle persone e non tenga per nulla conto delle competenze e della professionalità maturate dalle/dagli stesse/i dopo un percorso formativo e lavorativo sul quale peraltro la Banca ha investito molto.
Per concludere, riteniamo che, stante la cronica carenza di personale nel nostro territorio, la soluzione migliore sia cercare di trattenere queste//i ragazze/i nella nostra Area.

CONCLUSIONI
Per arrivare a soluzioni condivise e vantaggiose per tutti è indispensabile che il confronto ed il coinvolgimento delle OO.SS. sia franco, leale e trasparente; continueremo ad incalzare l'Azienda per quanto di nostra competenza al fine di restituire alle colleghe ed ai colleghi un ambiente di lavoro più sereno.

Varese, 28 Novembre 2022

I COORDINATORI RSA E LE RSA AREA VARESE
Fabi – First Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin