



INCONTRO SEMESTRALE DR LIGURIA LUCI, OMBRE E... ANCORA PESANTI TABÙ

Massimo riserbo al momento da parte dell'azienda sui possibili impatti delle riorganizzazioni nei nostri territori. Preoccupa anche il trend negativo dei part-time ed il fenomeno delle dimissioni.

Il confronto è proseguito sul tema dei part-time dove abbiamo messo in risalto il trend negativo già segnalato in occasione della precedente semestrale di maggio e che è ulteriormente peggiorato con la rilevazione di metà anno. Al 30/6/2023 in DR Liguria il personale a tempo parziale risultava essere il 16,5% dell'organico totale, contro il 18,5% del 31/12/2022 e addirittura il 19,8% del 31/12/2021.

Una riduzione di quasi il 3,5% avvenuta in soli 18 mesi che ci preoccupa! Temiamo che la "logica di equilibrio" sciorinata dall'azienda nell'accogliere le richieste di part-time e calibrata a livello nazionale non tenga adeguatamente in conto delle caratteristiche delle singole direzioni regionali.

Sempre a riguardo di questo tema abbiamo segnalato e chiesto spiegazioni all'azienda sul perché ormai a tutte le richieste di rinnovo o nuove concessioni venga data quasi esclusivamente la durata minima di 12 mesi, indipendentemente dalla scelta fatta dalla collega nella procedura in HR Access ed in contrasto con il vigente accordo di Gruppo sul part-time dove è previsto che questi contratti possano avere durata da 1 a 3 anni.

La preoccupazione è che l'azienda sia più propensa ad attuare una logica di riduzione piuttosto che di equilibrio anche alla luce delle recenti richieste respinte. Continueremo a monitorare il fenomeno ribadendo l'importanza dello strumento del part-time nella conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

Abbiamo poi segnalato l'ulteriore riduzione del gruppo di colleghi addetti alle sostituzioni avvenuto negli ultimi mesi, chiedendo al contrario il potenziamento di questo nucleo da sempre fondamentale per la gestione delle assenze pianificate e delle emergenze in un territorio così logisticamente complesso come il nostro, nonché del presidio delle realtà medio-piccole per garantire la presenza di almeno due risorse. In ogni modo abbiamo chiesto che l'azienda torni a gestire questi colleghi in maniera corretta e coerente con il ruolo loro affidato ed in considerazione dell'ampia disponibilità da loro sempre prestata.

Altro fenomeno preoccupante rappresentato alla delegazione aziendale, quello delle dimissioni che, da inizio anno, ha coinvolto 7 ormai ex colleghi che operavano sui nostri territori: 1 dal retail, 1 dal Canale consulenti, 1 da Banca d'Impresa e ben 4 dal Private. In particolare abbiamo evidenziato quest'ultimo dato riferibile al Mercato Private di Genova composto normalmente da 6 addetti e dove, negli ultimi 3 anni, si sono registrate 8 dimissioni di personale!

Consapevoli del fatto che per determinati ruoli specialistici esista un vero e proprio mercato con offerte allettanti che potrebbero far fare valutazioni a chiunque, riteniamo che non sia solamente una mera questione economica talvolta a

determinare una scelta drastica e traumatica come quella di licenziarsi dal proprio posto di lavoro.

La prima riflessione è che se un lavoratore sta bene nella propria azienda, è gratificato ed appagato tendenzialmente non se ne va! Un'altra chiave di lettura che abbiamo offerto all'azienda riguarda **la standardizzazione verso dinamiche più da retail che, a nostro avviso, ultimamente sta riguardando anche figure con profili altamente specialistici e che spesso, temiamo, può avere un peso anche maggiore della prospettiva di andare a migliorare la propria RAL...**

Abbiamo poi posto l'accento sulle problematiche relative allo svolgimento dei corsi di formazione on-line che, come ogni anno in questa stagione, determina una vera e propria corsa ad ostacoli da parte dei colleghi per concluderli in tempo. **Abbiamo ribadito la necessità che i colleghi vengano messi nelle condizioni di poter svolgere i corsi in maniera esclusiva e corretta avendo a disposizione un "ambiente protetto"** e chiesto che venga fatta una ulteriore campagna di sensibilizzazione nei confronti dei Responsabili affinché venga diffuso più possibile lo strumento dell'easy learning, che l'accordo di Gruppo del 5 aprile scorso ha portato a 30 ore annue pro-capite.

La delegazione aziendale ha riconosciuto alcune difficoltà legate alla fruizione dei corsi on-line ed ha per questo richiamato l'impegno preso in occasione della sigla dell'accordo di Gruppo del 9 luglio 2022 per agevolare la fruizione dei corsi "senza interruzioni" ed in un "ambiente protetto".

Nostro malgrado abbiamo dovuto nuovamente denunciare l'imbarazzante e perdurante problematica legata all'insufficiente fornitura di materiale igienico di consumo che, nonostante la segnalazione nella scorsa semestrale, continua a penalizzare i circa 120 colleghi ospitati nel palazzo della DR alla Spezia, reiterando la richiesta di un definitivo intervento per ripristinare le normali condizioni igieniche per i lavoratori.

Abbiamo infine nuovamente insistito su come sia necessario intervenire sulla metodologia commerciale aziendale; ci piacerebbe che la nostra direzione regionale diventasse un modello da seguire verso un cambio culturale che metta fine una volta per tutte alle tanto odiose pressioni che talvolta si traducono in vere e proprie vessazioni per i lavoratori. Da questo punto di vista abbiamo stigmatizzato il recente sprint commerciale "tipico" da ultimo trimestre dell'anno e ribadito la nostra contrarietà a pratiche commerciali improprie e potenzialmente dannose che a nostro avviso hanno impatti molto negativi sul senso di adeguatezza e sull'autostima dei colleghi così come sul loro senso di appartenenza nei confronti dell'azienda.

In particolare riguardo alla prassi di chiedere ai lavoratori previsionali futuri, pratica che combattiamo da tempo, abbiamo sottolineato come i colleghi si trovino a far fronte ad una richiesta aziendale senza che questa abbia messo loro a disposizione degli strumenti idonei (che fundamentalmente non esistono) quando l'unico principio che dovrebbe guidarli è l'esclusivo interesse della clientela. In conclusione si tratta del solito pervicace meccanismo per cui la previsione di vendita ipotizzata dal collega si traduce in un impegno alla vendita rispetto al quale, se non si realizza, lo stesso è chiamato dall'azienda a giustificarsi sulle cause dell'insuccesso, con rischio di attuare una pressione psicologica sulla risorsa ed alimentare il rischio da stress lavoro correlato.

Di contro la delegazione aziendale ha affermato che la richiesta di previsionale rappresenta un importante strumento a

supporto della strategia commerciale della banca e che la conoscenza del cliente rappresenta lo strumento sufficiente per poter realizzare puntuali stime future di vendita.

EVIDENTEMENTE CONOSCERE I CLIENTI PRESUPPONE CAPACITÀ DIVINATORIE SUGLI EVENTI FUTURI!...

A fronte della posizione aziendale per la quale certi argomenti continuano a rappresentare un tabù e che non fa intravedere una reale volontà di modificare certi atteggiamenti che a nostro avviso migliorerebbero il clima in azienda ed il benessere dei lavoratori non è stato possibile raggiungere alcuna condivisione del verbale d'incontro, vista anche l'indisponibilità da parte aziendale di tradurre in maniera esaustiva in forma scritta quanto dichiarato oralmente dalle OO.SS..

La Spezia, 20 novembre 2023

Le OO.SS. della DR Liguria di Crédit Agricole Italia
FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI-SILCEA