



“IL RISPETTO DELLE REGOLE VIENE PRIMA DI TUTTO”

Si è tenuta la riunione trimestrale DR Milano, Monza e Brianza alla presenza del direttore regionale Monceri e del nuovo responsabile delle risorse umane .

Dopo l'introduzione del DR che ha posto l'accento sui positivi risultati della rete per il 2023 e per il primo trimestre 2024, soddisfatto del numero molto elevato di filiali a premio, abbiamo posto all'attenzione dell'azienda alcune problematiche significative.

Pressioni commerciali e metodo commerciale

Ribadiamo che tutti i responsabili della filiera commerciale, concordemente con quanto più volte espresso dai vertici gerarchici aziendali, devono attenersi a comportamenti rispettosi della normativa , del codice di comportamento e soprattutto delle persone, che sottolineiamo sono colleghi al pari dei responsabili.

Abbiamo riscontrato la disponibilità dell'azienda ad intervenire per la risoluzione delle problematiche che si dovessero presentare in materia di comportamenti difformi e solleciti commerciali non in linea con la normativa in vigore. Pertanto continuiamo a caldeggiare tutte le colleghe e i colleghi a segnalare con puntualità autonomamente o per il tramite delle OO.SS. fatti e accadimenti contrari alla policy del Gruppo al fine, a nostra volta, di sensibilizzare chi esercita ruoli di responsabilità.

G.A.R. e Gestori imprese

Per l'azienda la corretta applicazione del “metodo” concorre a raggiungere risultati commerciali soddisfacenti; concordiamo sul concetto di “ metodo” che si traduce in una serie di regole operative e organizzative che convogliano i comportamenti agiti di tutto il personale nella stessa direzione senza che le stesse causino stress, ansia e senso di inadeguatezza alle lavoratrici e ai lavoratori anche quando non riescono a stare “al passo di marcia” spesso a causa della mole di eventi attività da gestire.

Per i Gestori Imprese l'azienda ha specificato che la frequenza degli incontri è prevista dalla Banca dei Territori nel “Modello di Servizio”. Abbiamo chiesto pertanto che la DR ci fornisca il documento relativo.

Rimaniamo, fiduciosi, in attesa.

Incontri che i G.A.R. devono tenere presso la clientela.

Per quanto riguarda i gestori GAR ci è stato invece assicurato che il numero delle visite presso clientela è esclusivamente indicativo e non obbligatorio.

La metodologia di relazione con il cliente attraverso la visita in azienda sembra essere premiante e per questo indicata come modello senza alcun vincolo o obbligo di predisporre un minimo settimanale.

Sottolineiamo quindi con forza che non possono essere tollerati atteggiamenti che non vadano in questa direzione.

Cambio di portafoglio per i gestori imprese

l'azienda ha comunicato di non essere a conoscenza della prassi che consiste nel girare la clientela al momento dell'erogazione a favore dei portafogli small per poi procedere alla riportafogliazione successivamente all'erogazione. Sono in corso verifiche nel merito di cui chiederemo riscontro nella prossima trimestrale.

Global advisor

E' evidente l'interesse della Banca per questa tipologia di contratto ed è chiara l'intenzione di incrementare l'organico aziendale con il contratto misto.

La Direzione Risorse umane sta tenendo riunioni informative con colleghi full time interessati ad un possibile passaggio a questo tipo di contratto illustrandone i possibili vantaggi. Sugeriamo caldamente di approfondire tutti gli aspetti soprattutto quelli critici e ostativi ad un esercizio regolare dell'attività lavorativa e di segnalarci eventuali forzature.

Dimissioni

Abbiamo riscontrato un numero significativo di dimissioni, in particolare da parte di colleghi esclusive con un background professionale già maturo ed abbiamo sollecitato la DR ad approfondire le ragioni di questo fenomeno. Per noi le cause sottostanti sono legate al peggioramento delle condizioni lavorative e a un futuro professionale considerato difficilmente dinamico nell'avanzamento di carriera. Abbiamo quindi raccomandato un'attenzione gestionale mirata e interventi propositivi al fine di bloccare queste fuoriuscite che producono perdita di professionalità, di clienti e di redditività, e con un impoverimento evidente per la Banca nel suo complesso.

La DR ci ha assicurato la dovuta attenzione nei casi conosciuti, attenzione che finora è venuta a mancare.

Moving

A partire da maggio la nostra Area sarà interessata dallo spostamento delle strutture di direzione (crediti, controlli, personale) per consentire la ristrutturazione degli uffici che le ospitano, con spostamento di parte delle attività dal centro di Milano a Sesto San Giovanni. In questi giorni inoltre registriamo le nuove informazioni riguardanti il passaggio dei colleghi impiegati dai locali di via Giambellino ai palazzi di Milano Bisceglie. Abbiamo richiesto all'azienda la massima attenzione nei confronti dei colleghi, sia per quanto riguarda gli aspetti della mobilità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia in merito all'adeguatezza degli ambienti lavorativi che risulteranno a seguito delle attività di ristrutturazione e di riorganizzazione.

Abbiamo inoltre ribadito l'assoluta necessità del potenziamento degli Hub, per numero di postazioni disponibili e capillarità sul territorio e l'opportunità della previsione di nuovi distaccamenti della filiale digitale visto il probabile potenziamento della stessa e l'aumento del numero di colleghi che vi saranno impiegati.

A tale riguardo sono in programma nel nuove aperture con un progetto in costante continuo sviluppo allo scopo di meglio permettere alle colleghe e ai colleghi la fruizione di questa tipologia di attività lavorativa; in questo senso la notizia del 16 di maggio (con particolare riguardo al comune di Meda) va a migliorare la situazione in essere.

Filiale digitale.

Per le colleghe ed i colleghi part-time: è confermata la richiesta che verrà fatta in sede di rinnovo di effettuare una giornata a settimana su turno serale per gestire i picchi lavorativi. Tuttavia, riteniamo necessario che vengano fatte delle valutazioni soggettive, che tengano conto delle effettive esigenze e necessità delle colleghe e dei colleghi a cui si richiede

una revisione del proprio orario di lavoro.

Al momento circa il 20% dei colleghi part time interessati dalla richiesta sono stati esentati.

Exelia:

ribadiamo la volontarietà degli affiancamenti con i colleghi della Romania finalizzati alla loro formazione.

Disconnessione:

l'azienda pur confermando l'importanza della disconnessione informata che non è vietato accendere il pc in orario non lavorativo, anche se ha invitato i colleghi ad effettuare gli aggiornamenti dei PC durante l'orario lavorativo di lavoro e non dopo come da inviti di coordinatori e direttori.

Apparati vending presso filiale digitale:

l'azienda ci informa di avere sensibilizzato le strutture interessate affinché vengano installati in tutte le filiali e distaccamenti raggiungendo la copertura completa come da nostra richiesta già avanzata in occasione del precedente incontro trimestrale al fine di rendere omogenea la situazione su tutta la rete.

Per quanto sopra esposto risulta evidente il ruolo di controllo esercitato dalle OO.SS. grazie alla loro presenza capillare sul territorio e grazie alle segnalazioni delle colleghe e dei colleghi.

Gli argomenti sul tavolo vanno a toccare diversi punti che impattano sulla quotidianità delle lavoratrici e dei lavoratori di questa direzione regionale che per ovvi motivi è considerata tra le più strategiche. Questo ci porta a ricordare l'assoluta importanza che riveste il lavoro svolto da tutti noi.

Lavoro che deve essere portato avanti nel rispetto delle regole a partire da coloro che hanno ruoli di coordinamento. I risultati raggiunti sono il frutto di un elevato livello di professionalità sacrifici delle colleghe e dei colleghi che deve continuare ad essere alimentato da una efficace e reale fruizione della formazione, da effettuare sia in presenza in luogo protetto all'interno dei locali della banca che in modalità flessibile nel rispetto delle 8 giornate lavorative annue.

Quest'ultima opportunità non è oggetto di interpretazioni fantasiose da parte di chi, nel ruolo manageriale di direttore o coordinatore, dovrebbe favorirla "senza se e senza ma" piuttosto che considerarla come attività sterile e inutile che ruba solo tempo all'attività commerciale, che ricordiamo senza formazione non può essere svolta in maniera adeguata.

Ricordiamo che nella giornata in cui si svolge lo smart learning non può essere richiesto di svolgere attività attinenti all'operatività della filiale come contattare i clienti o fare la contabilità.

Ricordiamo ad ognuno di noi l'importanza della formazione come strumento di arricchimento della persona e il rispetto delle scadenze per partecipare a pieno titolo al raggiungimento degli obiettivi premianti. Tutti i responsabili, nessuno escluso, sono informati circa il diritto alla pianificazione delle 8 giornate di smart learning e quindi chiediamo a tutti di segnalare al proprio referente sindacale quei comportamenti che non rispettano i termini dell'accordo.

**RSA FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
INTESASA SANPAOLO DR MILANO, MONZA E BRIANZA**