Nella giornata del 25 febbraio le scriventi RSA delle Marche si sono incontrate con i responsabili del personale del nostro territorio. Durante l'incontro sono state evidenziate all'azienda alcune criticità specifiche del nostro territorio che vanno a sommarsi con quelle comuni a tutta la rete. Innanzitutto è stata ribadita la questione della desertificazione della presenza della Banca nella nostra regione, ricordando che, a fronte del dato storico di massima diffusione di 107 filiali, si è giunti con le ultime chiusure all'attuale numero di 31 con una percentuale di chiusura molto superiore alla media nazionale.

Il nostro territorio ha pagato più che a sufficienza il tributo alla necessità di comprimere i costi, quindi riteniamo che adesso bisogna tenere prioritariamente conto delle gravi conseguenze logistiche ed organizzative a cui andrebbero incontro i colleghi se venissero chiuse ulteriori filiali.

Un altro argomento affrontato ha riguardato la riorganizzazione dovuta alla creazione dei centri Small Business. Qui dobbiamo prendere positivamente atto che, a seguito delle istanze presentate da noi OO.SS. all'epoca degli incontri di verifica relativi all'avvio della procedura, è stato aumentato l'organico in ruoli che avevamo individuato come carenti. Nonostante l'azienda evidenzi i notevoli risultati ottenuti, nei centri SB perdurano i problemi relativi alle portafogliazioni, che necessiterebbero di una più attenta rifinitura che tenga conto delle segnalazioni dei gestori, nonché all'eccessiva mole di adempimenti amministrativi ed in generale ai carichi di lavoro che non consentono un seguimento adeguato della clientela.

Si è poi presentata con preoccupazione la problematica emersa dalla presentazione della Dashboard stock evolution e di tutti gli strumenti simili in cui si richiede ai lavoratori di inserire dati che abbiano una valenza temporale collocata nel futuro (più o meno prossimo). Al di là dell'effettiva funzionalità di questi strumenti e della volontà della banca di farli utilizzare al solo fine organizzativo, restano per noi i dubbi sui margini lasciati aperti per un loro distorto utilizzo a scopo di pressione commerciale. Perché uno strumento "tecnico" e "coadiuvante" la pianificazione del proprio lavoro individuale deve essere accessibile anche ai responsabili della filiera di appartenenza? Sebbene questo sia un argomento che riguarda la natura di uno strumento utilizzato da tutta la banca, come OOSS delle Marche, abbiamo ritenuto importante fare presenti le nostre concrete perplessità in merito, in considerazione del fatto che con l'estensione dello strumento a mercati diversi dall'attuale (es. valore e premium) l'utilizzo potrebbe prendere una deriva pericolosa dal punto di vista di pressioni commerciali, campagne di prodotto, previsioni di collocamento e in generale distorsioni dell'applicazione delle leggi in vigore, come la normativa Mifid ed il Testo Unico Bancario in materia di dati previsionali su stock che, in futuro, potrebbero essere ricondotti a prodotti specifici.

Infine abbiamo presentato la pressante domanda, per lo più proveniente dalla rete, per un utilizzo più elastico e razionale dello smart working al fine di facilitare la conciliazione vita-lavoro. Si sono evidenziate alcune illogicità nella rigidità con cui ai ruoli di rete vengono concesse le giornate di SW, proponendo alternative che l'azienda si è resa disponibile a prendere in considerazione. Anche questo è un argomento oggetto di trattativa sul tavolo aziendale nazionale, ma è importante che, sia da parte sindacale che da parte dei territori, emergano con forza richieste e proposte.

Anche in merito ad altra tematica in discussione a livello nazionale con la piattaforma CIA, abbiamo ribadito la necessità di riconoscere che al personale, che si è fatto carico delle difficoltà degli ultimi (13) anni, spettano dei riconoscimenti economici più importanti rispetto a quanto visto nel recente passato.

L'incontro è terminato con l'impegno di incontrarci tra qualche mese per valutare gli esiti delle nostre segnalazioni.