Nella giornata di venerdì 10.02.2017 si è tenuto a Pordenone un incontro con l'Azienda in cui sono state affrontate diverse tematiche alcune delle quali, per portata ed estensione, si stanno dibattendo anche al tavolo negoziale di Gruppo.

Filiali con organico ridotto ad una persona

Nell'arco del recente trimestre novembre/dicembre/gennaio, l'Azienda ha rilevato che mediamente si sono verificati 4 episodi al mese in cui in filiale ha prestato servizio una sola persona nell'arco dell'intera giornata, dichiarando che tali situazioni sono anche correlate a fattori tipicamente stagionali, quali le assenze per ferie o malattia e che risultano di entità ridotta rispetto ai numeri complessivi e quindi sostanzialmente "fisiologiche". L'Azienda ha inoltre fatto presente che sono in corso di distribuzione i dispositivi d'emergenza salvavita anche presso le filiali con organico di tre dipendenti (gli sportelli fino a due dipendenti ne sono già forniti). Per le OO.SS. è evidente che eventi eccezionali non possano essere assimilabili a situazioni d'emergenza derivanti da palesi carenze organizzative: per far fronte a picchi di assenze preventivabili, devono essere poste in essere per tempo adeguate misure. Per le OO.SS., le statistiche presentate sono in ogni caso preoccupanti e richiedono una maggiore coerenza aziendale con l'impegno, già espresso anche a livello di Gruppo, di limitare maggiormente simili situazioni. Le OO.SS. hanno chiesto che l'Azienda formalizzi, tramite apposita circolare, le modalità operative e le norme di comportamento in termini di sicurezza, da adottare nei casi in cui non sia possibile evitare la permanenza in filiale di un singolo lavoratore.

Si invitano i lavoratori a segnalare preventivamente alle OO.SS. simili situazioni.

Igiene nei luoghi di lavoro

Su sollecitazione delle Organizzazioni Sindacali, che hanno denunciato carenze di pulizia nei luoghi di lavoro in seguito a molteplici segnalazioni dei colleghi, l'Azienda ha riferito che, per l'indicazione di problematiche specifiche, i Responsabili delle strutture potranno rivolgersi al Servizio Tecnico Immobili (CU 868). Le OO. SS. hanno nuovamente ribadito all'Azienda che, per una soluzione definitiva del problema, è comunque necessario ed improrogabile incrementare le risorse destinate ai servizi di pulizia.

Procedure informatiche e processi produttivi

Le continue modifiche ed implementazioni alle procedure ed ai processi produttivi, anche se animate da buoni propositi, spesso sembrano calate dall'alto, senza un sensibile beneficio per l'utente finale se non addirittura con un aggravio delle tempistiche. L'azienda ha dato la propria disponibilità ad accogliere suggerimenti e consigli da parte dei lavoratori per un miglioramento della metodologia di lavoro, in un'ottica di maggior coinvolgimento del personale anche mediante il proseguimento delle esperienze dei "focus groups" già esperite a livello di Gruppo.

Autogestione orario quadri direttivi

Finalmente, dopo ripetute sollecitazioni delle OO.SS., finalizzate ad armonizzare i trattamenti dei dipendenti del Gruppo, la parte datoriale ha comunicato l'impegno ad uniformare anche in FriulAdria le prassi relative alle modalità di "autogestione" dei quadri direttivi, in applicazione all'art. 87 – Prestazione lavorativa del CCNL. In riferimento alle nuove indicazioni operative, che l'Azienda si è impegnata ad ufficializzare al personale e ad attivare in tempi brevi per certificare la presenza in servizio, i quadri direttivi dovranno, in via ordinaria effettuare complessivamente solo due "beggiature" giornaliere, una in entrata ed una in uscita, rispettivamente in orario antimeridiano ed in orario pomeridiano (dopo la pausa pranzo). La parte datoriale ha precisato che la "beggiatura" verrà perciò intesa come elemento atto a certificare la presenza del quadro direttivo; di conseguenza non sarà più necessario l'inserimento della causale prevista in HR per giustificare il ricorso all'autogestione (finora l'orario di timbratura doveva essere preso in considerazione come riferimento indispensabile per la giustificazione). Esempio 1: autogestione pomeridiana dalle ore 14.50 – saranno necessarie almeno una timbratura in entrata alla mattina ed una in uscita alle 14.50. Nessuna giustificazione in procedura HR.

Esempio 2: il collega quadro direttivo non presta servizio per l'intero pomeriggio. Dovrà necessariamente timbrare due volte durante la mattina (una in entrata ed una in uscita) e giustificare con causale specifica l'assenza pomeridiana dal servizio (es. ferie, ex festività, eccetera).
Le OO.SS., pur riconoscendo il miglioramento, hanno ribadito che su tale materia sarà necessario un confronto a livello di Gruppo per rendere ancora più fruibile l'autogestione dei QD.

Organici

Su richiesta dalle OOSS nel precedente incontro, l'Azienda ha fornito una serie di dati sulla situazione degli organici. Dati riferiti al 31/12/2016: l'organico era composto da 1477 persone (di cui 10 colleghi con contratto a tempo determinato) rispetto alle 1471 al 31/12/2015 (di cui 6 a tempo determinato). Nel 2016 sono stati inseriti 21 nuovi colleghi (soprattutto nel ruolo di consulente finanziario) di cui 14 con contratto a tempo indeterminato e 7 a tempo determinato (di cui 3, successivamente trasformati in tempo indeterminato).

Le OO.SS. hanno manifestato la necessità di ricevere dall'Azienda ulteriori e più dettagliate informazioni, per avere un quadro più esaustivo della situazione organici, anche per quanto concerne la numerosità delle persone in distacco e le mansioni alle quali sono adibite. Inoltre, le stesse hanno evidenziato l'ormai continuo ricorso alle sostituzioni quotidiane o perfino "ad ore" per sopperire alla manifeste carenze di organico. Tutto ciò appare incoerente con quanto riportato nella circolare n.17 del 27/01/2017 che recita testualmente "Le missioni devono essere limitate allo stretto necessario e le modalità di effettuazione devono essere improntate a criteri di economicità".

Altro tema sollevato dalle scriventi riguarda la necessità impellente d'approntare ed attuare piani permanenti d'assunzione per la copertura delle c.d. "lunghe assenze" (es. per malattie a lungo decorso), per le sostituzioni di colleghe in maternità e per i c.d. "stagionali", in previsione del periodo estivo in cui le filiali delle località turistiche sono sotto pressione. Le OO.SS. hanno sottolineato che il soddisfacimento di tale necessità si tradurrebbe in benefici della qualità del servizio offerto alla clientela ed in misure tangibili per migliorare la salute e sicurezza dei colleghi. L'azienda si è riservata di fornire riscontro.

Part time

Persone con contratto a tempo parziale al 31/12/2016: 226 (rispetto ai 219 dell'anno precedente) corrispondenti ad una percentuale del 15,37% sull'organico complessivo, dato superiore alla media nazionale di settore ed a quello delle altre entità del Gruppo. Durante il 2016 sono state accolte 163 domande di rinnovo e solamente 2 respinte. Per quanto riguarda le nuove domande presentate, solo una non ha trovato accoglimento.

Permessi retribuiti ad integrazione dei riposi giornalieri per allattamento

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto di estendere, nell'ottica di armonizzare i trattamenti a livello di Gruppo, la previsione del permesso retribuito a favore delle colleghe, ad integrazione dei riposi giornalieri per allattamento usufruiti nella fascia pomeridiana (due periodi di un'ora ciascuno), a completamento della frazione temporale non coperta dagli stessi.

Piano ottimizzazione territoriale

Alla luce del piano di ottimizzazione della rete distributiva, riconfermando i contenuti già pubblicati nel volantino di Gruppo del 13.02.2017 e la preoccupazione per eventuali ricadute sul personale, le OOSS hanno espresso la necessità che l'Azienda impartisca direttive omogenee sulla comunicazione alla clientela qualora, prima dell'ufficializzazione dell'accorpamento tramite i canali consolidati, la stessa si presenti allo sportello per ottenere chiarimenti.

Nella parte finale dell'incontro sono state evidenziate, da parte sindacale, le problematicità recentemente esplose in concomitanza con l'applicazione del nuovo modello di servizio con l'attivazione dei Poli Affari e con la riportafogliazione della clientela, in particolar modo sulle ricadute sul personale, sulle professionalità, sui percorsi di carriera e sulla necessaria formazione in caso di cambio di ruolo, tutti argomenti già evidenziati anche a livello di Gruppo. Rimostranze sono state poi riproposte sulle numerose ed irrisolte criticità presenti nelle sempre più numerose Agenzie per Te, soprattutto con riferimento alle problematiche inerenti alla salute e sicurezza e all'adeguatezza della dotazione degli strumenti di lavoro, in particolar modo per quanto concerne i portatili e per il preoccupante visibile fenomeno della polverizzazione del toner di scarto derivante dall'utilizzo intensivo delle stampanti (le OO.SS. invitano i colleghi che rilevano tale problema ad aprire un ticket rivolto al servizio di assistenza per richiederne l'urgente sistemazione ogni volta che viene accertato il problema e, se non risolto, a segnalare le situazioni specifiche ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza nonché alle scriventi OO.SS.). Le OO.SS. Hanno chiesto alla controparte di effettuare un rapido cambio di marcia che si concretizzi nell'effettiva volontà di trovare soluzioni tangibili.

Da ultimo, sono state rimarcate le difficoltà comunicative legate alle politiche commerciali che, seppur a macchia di leopardo, continuano ad imperversare con comportamenti al limite della buona educazione. L'auspicio delle scriventi, nel manifestare soddisfazione per l'accordo raggiunto l'8 c.m. tra ABI e Sindacati sulle c.d. pressioni commerciali, è che quanto prima i contenuti di tale intesa vengano realmente applicati nella quotidianità anche nel nostro Gruppo.

La complessità degli interventi legati all'attuazione del Piano "Ambizione 2020", forse per la concentrazione delle azioni intraprese, si sta trasformando in un cocktail esplosivo, con ripercussioni non indifferenti sulla qualità lavorativa dei colleghi coinvolti, frastornati da un processo dai contorni non sempre ben definiti e che evidenzia forti perplessità. I profondi progetti di riorganizzazione stanno creando disorientamento e scompiglio tra i colleghi, chiamati a fare la parte degli attori nella trama di un thriller di cui sono involontari protagonisti. In tale contesto sono molto diffuse situazioni in cui i lavoratori vivono giornalmente enormi stress, con effetti negativi sulla salute.

Bisogna fermarsi un attimo ai box e revisionare l'automezzo e, se necessario, cambiare anche qualche pezzo, per poi ripartire per una corsa, certamente non semplice, ma di cui almeno si intuisca la direzione nell'ambito di una crescita sostenibile.

Pordenone, 24 febbraio 2017

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UIL CA – UNISIN Banca Popolare FriulAdria

Scarica il comunicato