



Area Romagna - AAA Banca ideale cercasi

Il Road Show della Divisione Banca dei Territori recentemente svoltosi a Rimini per la nostra Direzione Regionale, ha messo in luce ancora una volta la consueta contrapposizione tra i messaggi di facciata “politically correct” del top management e l’applicazione distorta degli stessi sulla rete da parte del “middle management”.

Una folta platea di direttori e di gestori ha ascoltato il Responsabile della Divisione BdT Stefano Barrese parlare di Metodo commerciale in maniera distesa e rassicurante, con obiettivi da raggiungere senza stress o forzature, applicando in maniera sostenibile il Metodo incentrato sulla programmazione degli incontri con i clienti.

Purtroppo questa rappresentazione ideale non trova riscontro nella realtà perché il messaggio incontra troppe deviazioni. L’applicazione del Modello sulle filiali è totalmente difforme e caratterizzato da una pressione commerciale continua ed ossessiva esercitata da Direttori di Area, anche attraverso monitoraggi giornalieri con la conta dei “pezzi” venduti o che si ritiene di vendere.

La richiesta di compilazione di file ulteriori oltre a quelli messi a disposizione dall’azienda, la ricezione di mail e telefonate continue, oltre ad essere in contrasto con quanto previsto dagli accordi sulle politiche commerciali nazionali ed aziendali di cui le OO.SS. da tempo chiedono il rispetto, non fanno altro che incrementare il disagio di molti colleghi, aumentando quella sensazione di inadeguatezza che colpisce tanti dipendenti del gruppo. Subiamo l’ansia e l’insufficienza caratteriale e professionale di Direttori e Capi Area, che hanno bisogno di un monitoraggio esasperante per giustificare un Ruolo dove non riescono a fornire utilità e sostegno.

Eppure dovrebbe essere ormai noto a tutti che i risultati sono frutto di un lavoro di squadra articolato nel tempo e non di imposizioni giornaliere con una strategia di tensione psicologica.

Il 28 gennaio scorso, data di partenza dell'ennesima riorganizzazione del Modello, i gestori imprese ed i nuovi gestori aziende retail si sono ritrovati con portafogli radicalmente modificati. Alle nuove figure retail sono stati "assegnati" portafogli materialmente impossibili da gestire adeguatamente (300/350 clienti), per i quali sono stati richiesti immediati obiettivi di risultato pregiudicando una corretta gestione creditizia delle relazioni, allo stesso tempo alcuni colleghi sono rimasti senza attribuzione di portafoglio mentre coesistono portafogli "dinamici" in capo ai direttori di filiale.

Rileviamo situazioni paradossali: filiali con evidente carenza di organico, ed altre in cui le postazioni dei gestori non sono sufficienti per mancanza di spazi fisici. Più che di organizzazione assistiamo ad una vera e propria improvvisazione.

In occasione della recente riorganizzazione, abbiamo rilevato anche uno spropositato numero di trasferimenti d'ufficio, pur nell'ambito dei limiti chilometrici previsti dagli accordi, ma senza apparenti necessità tecnico-organizzative. La necessaria sensibilità verso manifestate problematiche personali e famigliari è stata abbondantemente sacrificata e si è avuta l'impressione che i trasferimenti siano stati disposti con la concezione del "tutti devono fare sacrifici", dal sapore militaresco. Riteniamo che l'allungamento dei tempi di raggiungimento della sede di lavoro, quando il trasferimento non sia giustificato da oggettive esigenze organizzative, non solo sia controproducente, ma che aggiunga un inutile elemento di rischiosità quotidiana, determinando anche un costo per l'ambiente.

Riguardo alla programmazione annuale delle ferie, come è ormai tradizione in questo periodo, siamo testimoni di interpretazioni quantomeno fantasiose, che si traducono in richieste di programmazione assurde (alcuni direttori di filiale pretendono per ciascun lavoratore la fruizione di almeno 2 settimane consecutive di ferie mentre altri esattamente il contrario), quando non ancora una volta lesive degli Accordi aziendali.

A questo proposito ricordiamo che l'Accordo ha elevato a 20 le giornate di SVL ed ha stabilito che la fruizione delle stesse debba essere effettuato con un ordine di priorità legato alle esigenze di salute e famigliari. Le "esigenze di carattere organizzativo e produttivo dell'azienda" a cui si aggrappano alcuni responsabili locali per limitare la fruizione delle giornate di SVL, possono essere fatte valere nei periodi di concentrazione estiva, ma non certo a priori per tutti i 365 giorni dell'anno e senza che queste giornate vengano considerate alla stessa stregua di un "premio". Evidenziamo anche il comportamento di alcuni Responsabili che mettono in discussione la fruizione delle giornate di SVL nei periodi di chiusura obbligatoria delle filiali: quali sarebbero le esigenze organizzative di servizio in questo caso?!

E' necessario sviluppare ed agevolare la formazione flessibile e quella "da casa" (smart learning) e, quando la formazione viene svolta in filiale, deve esserci la possibilità di collocazione in un ambiente isolato dalla clientela. Inoltre la postazione di lavoro, nel corso della fruizione della formazione, dovrebbe essere inibita al funzionamento di altri applicativi.

Non possiamo accettare passivamente uno stato di fatto che consente all'azienda di ottenere margini economici e benefici organizzativi con il lavoro aggiuntivo dei colleghi, senza corrispondere agli stessi la retribuzione e la contribuzione previdenziale. Chiediamo ai colleghi di esigere dal proprio responsabile l'autorizzazione a trattenersi, quando il lavoro straordinario è strettamente necessario. Ci vengono segnalati casi di Responsabili che convocano riunioni oltre l'orario di lavoro e durante la pausa pranzo, costringendo così i colleghi a trattenersi. Queste imposizioni vanno respinte e segnalate alle Organizzazioni Sindacali. Ricordiamo che la permanenza nei locali della banca al di fuori dell'orario di lavoro, quando non autorizzata e riconosciuta come prestazione aggiuntiva, è sanzionabile disciplinarmente come da art. 38 del CCNL, oltre alle sanzioni civili, penali e disciplinari in capo ai responsabili della sicurezza in caso di infortuni o eventi dannosi.

Chiediamo con forza che la Gestione del Personale di Area pretenda da parte dei responsabili, a tutti i livelli, la conoscenza ed il rispetto degli Accordi aziendali sottoscritti attraverso una adeguata e corretta informazione sulle diverse tematiche riguardanti il personale dipendente.

Per questo serve da parte aziendale un deciso cambio di rotta rispetto a quanto sin qui evidenziato e che metta al centro le PERSONE che lavorano in questo Gruppo e che tutti i responsabili, a parole, dicono di essere il fulcro della Banca ma che poi, nei fatti, finiscono per scivolare in fondo alla classifica delle priorità aziendali.

Forlì, 6 marzo 2019.

I COORDINATORI AREA ROMAGNA
INTESA SANPAOLO SPA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL - UILCA