



MEGLIO LA PROSSIMA??

Giovedì 29 giugno si è svolto a Sesto San Giovanni l'incontro trimestrale delle Aree della Direzione Regionale Milano Città e Provincia, con la presenza del Direttore Regionale, dei Direttori Commerciali, delle Relazioni Industriali, del Personale e dei rappresentanti della Direzione Immobili e della Prevenzione, Protezione, Sicurezza.

La consueta illustrazione dell'andamento economico effettuata dal Direttore Regionale e dai Direttori Commerciali si è concentrata su quantità e metodo e non sui pesanti effetti che ogni collega della nostra Direzione Regionale ha scontato e continua a scontare, come evidenziato recentemente nel nostro comunicato del 5 giugno.

CLIMA AZIENDALE E PRESSIONI COMMERCIALI

Solo il caso ha evitato, recentemente in una filiale della nostra DR, che una sedia lanciata da un cliente colpisse una collega.

I messaggi generalisti aziendali, di attenzione e ascolto delle proprie persone, sono quasi dei "karma" ossessivi almeno quanto le sollecitazioni commerciali erogate con un livello agonistico d'ansia da coniugare ai monologhi dei vari Responsabili, spesso percepiti come minacciosi, che si manifestano persino nella gestione dello strumento aziendale del barometro. Questo strumento, nato come misuratore di clima e per la risoluzione delle problematiche a ciò riferite, è mal sopportato da molti Responsabili che lo interpretano spesso come strumento utile per invitare i colleghi che segnalano i problemi relativi a chiedere un trasferimento!

Questi esempi servono a rendere l'idea del pesante clima vissuto quotidianamente dai colleghi nelle filiali, dei rapporti tra loro e con i responsabili e testimoniano l'impazienza e l'insoddisfazione della clientela.

Si stenta a dar credito alla DR che riferisce di un clima di concordia nelle filiali e che regna nei rapporti tra i responsabili dei diversi segmenti commerciali, in particolare Retail e Personal.

In un simile contesto è d'obbligo per le scriventi OO.SS. invitare sempre i colleghi ad attenersi alle severe e complesse regole e normative, spesso affrontate senza un'adeguata formazione aziendale e raccogliere l'invito della DR di segnalare forzature, comportamenti non conformi che possano indurre al non rispetto delle stesse regole e norme vigenti.

ORGANICI, APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SVILUPPO SOSTENIBILE E TRASFERIMENTI

Le adesioni ai pensionamenti incentivati sono complessivamente 111, con uscite previste entro la fine del 2018. Alle soglie di un nuovo esodo, (che rende già obsolete e da ridefinire le richieste di part time al pensionamento, peraltro ancora in attesa di apposita convenzione con l'Inps per la relativa operatività), ossia di un'operazione che sulla rete ha spesso adesioni "bulgare", il livello degli organici diventa una vera e propria emergenza. Il sostanziale blocco dei trasferimenti a domanda, anche sulla stessa piazza o tra diversi coordinamenti, ed il contestuale carosello di trasferimenti per motivi tecnici, organizzativi, produttivi costituiscono un'evidenza in tal senso.

FORMAZIONE DA CASA E PER CONSOLIDAMENTO DEI RUOLI PROFESSIONALI

Tutto è pronto per la formazione da casa (dotazioni di tablet, policy, gestione assenze in procedura).

Non ci risulta ad oggi nessun caso praticato ed autorizzato in applicazione dell'Accordo. Nel frattempo abbiamo richiesto ancora una volta che sia resa trasparente ed esigibile la formazione per il consolidamento dei ruoli, frutto di un'interpretazione ed applicazione contorta degli accordi da parte aziendale.

MUTUI

Qualsiasi ambizioso progetto di riorganizzazione o anche di formazione sembra accantonato. Prendiamo atto con piacere delle rassicurazioni dell'Azienda rispetto alle sostituzioni dei colleghi pensionabili o lungo assenti ma dobbiamo evidenziare la percezione che le cifre dell'arretrato appaiono più umane solo in conseguenza di una maniacale analisi delle pratiche che, alla minima imperfezione, sono restituite al mittente con l'effetto che una parte dell'arretrato rimanga nel limbo del relativo viaggio da/per le filiali, sfuggendo alle rilevazioni.

BANCA 5

Abbiamo ricevuto conferma che dal 01/01/2018 entrerà a regime la piattaforma SAP in Banca 5 e che è in atto l'armonizzazione delle regole vigenti. I colleghi delle Relazioni Industriali hanno dato la loro disponibilità a gestire eventuali richieste riguardanti le condizioni agevolate previste per i dipendenti.

IMMOBILI

E' stato stigmatizzato ed evidenziato come talvolta lavori di ristrutturazione appena eseguiti o impianti recentemente rinnovati risultino guasti per lungo tempo o addirittura, come recentemente accaduto nella nostra DR, una filiale sia oggetto di crolli improvvisi e che solo grazie al caso si siano evitati danni alle persone. Chiediamo le necessarie manutenzioni e controlli affinché simili problemi non si verifichino più e simili rischi non si corrano più, fortunatamente questa volta è andata bene.

Ribadiamo la necessità di budget realistici per il nostro territorio, equi, trasparenti, basati su obiettivi sostenibili come previsto dall'Accordo Nazionale del 8/2/2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro. Evidenziamo la presenza di un clima tossico nelle filiali e tra i segmenti Personal e Retail, non possiamo che chiedere con forza il ritorno ad un' unica filiale, senza più un' organizzazione suddivisa e deleteria che è certamente concausa dei risultati del PVR 2016.

In questo clima pesantissimo, i colleghi continuano a non vedersi riconosciuti gli enormi sforzi giornalieri, sfiniti dalle continue pressioni alla vendita e dalla mancata risoluzione dei problemi di "sopravvivenza quotidiana" con procedure farraginose, inefficienti nei tempi e nei modi di utilizzo e che costringono i clienti innervositi a tornare in filiale , con le necessità di revisionare l'organizzazione di filiale e l'accoglienza, di rendere la formazione e la normativa più esigibili, fruibili, trasparenti e di facile accesso, di evitare i "diktat" delle riunioni durante la pausa pranzo e ricordando che le prestazioni straordinarie devono essere prima autorizzate dal responsabile e, solo se preventivamente autorizzate, potranno essere effettuate e quindi retribuite.

Pur apprezzando gli esili sforzi rimandiamo a settembre la Direzione Regionale per la comunicazione non sufficiente anche su temi di rilevanza nazionale e di gruppo, come l'applicazione e l'interpretazione degli Accordi sui Ruoli Professionali, sul PVR e sulle pressioni commerciali improprie.

Senza il ripristino di un minimo livello di fiducia sostanziale e coesione il rischio di un tragico black out e collasso, nel bel mezzo di una complessa e difficile seppur lungimirante operazione di integrazione con le nuove aziende entrate a far parte del gruppo, è palese e tangibile.

Sesto San Giovanni, 11 luglio 2017

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA - UNISIN
Aree Milano e Provincia**