



Trimestrale Direzioni Centrali Milano, Assago e Sesto.

Questo mese abbiamo incontrato la delegazione Aziendale per la prima riunione di trimestrale del 2022. L'Azienda ha esordito con un richiamo al nuovo piano industriale e con un rapido passaggio alla trasformazione in atto e relativi effetti correlati: la digitalizzazione in primis, la conseguente allocazione delle risorse e la formazione che deve supportare questo cambiamento.

I gestori del personale ci hanno comunicato che tutte le richieste di part-time sono state soddisfatte, mentre la gestione delle domande di trasferimento è ripresa, dopo la sospensione determinata dalla pandemia che ha favorito il lavoro da casa e ridotto in misura rilevante il pendolarismo giornaliero.

Dai dati di trimestrale emerge che su 24 trasferimenti soltanto uno è stato effettuato assecondando la richiesta di un collega. A questo proposito, riteniamo sia necessario da parte dell'Azienda un cambio di passo, in quanto finora non ha dimostrato particolare attenzione verso i colleghi che chiedono il trasferimento, neanche quando esso viene chiesto per ragioni oggettivamente rilevanti.

Next Way of Working

Abbiamo chiesto se sia stata completata la fase pilota di applicazione del Next Way of Working nei palazzi direzionali di Milano e le tempistiche del passaggio pieno a questa modalità lavorativa nei palazzi dell'hinterland. Al riguardo, la Banca ha ammesso che in effetti questo nuovo sistema non è ancora entrato a pieno regime nemmeno nei palazzi del centro e nel palazzo di Bisceglie, in quanto la gestione della pandemia ha impattato negativamente sul progetto, che pertanto è ancora in fase di valutazione. Al momento non è quindi prevista l'estensione di tale sperimentazione agli altri palazzi. Abbiamo ancora una volta ribadito la necessità che siano predisposte delle postazioni dedicate a persone con esigenze specifiche, oltre a quelle dotate di monitor da 21 pollici.

Regole per il Lavoro Agile in fase di transizione

Abbiamo evidenziato l'importanza di **regole chiare per il lavoro in presenza e da remoto** in questa ulteriore fase di transizione. L'Azienda ha ribadito che è richiesta una presenza minima del 40%, meglio se distribuita in 2 giorni a settimana e che **sono confermate le flessibilità orarie** in entrata (dalle 7 alle 10 con uscita correlata) e della pausa pranzo.

Le regole sul lavoro flessibile post emergenza sono ancora oggetto di valutazione e comunque non potranno prescindere da quanto sarà deciso in materia sia a livello legislativo sia a livello di categoria a seguito di specifiche intese nazionali tra ABI e le Organizzazioni Sindacali.

Sempre in merito al lavoro flessibile, abbiamo rivendicato la necessità di **garantire un numero di hub adeguato alle esigenze sul territorio** e abbiamo chiesto conferma della possibilità per ogni collega di prenotare una postazione in uno qualsiasi degli hub disponibili (sia nei palazzi che nelle filiali). L'Azienda si è riservata di fare una verifica su questo punto e ha evidenziato che **nell'attuale fase di transizione il lavoro presso hub è equiparato al lavoro da casa** e quindi non può sostituire il "rientro in sede", ossia il rientro nel proprio ufficio di assegnazione.

Abbiamo segnalato all'Azienda le numerose richieste di chiarimento avanzate dai colleghi e colleghe sulle regole in vigore, sintomo di una confusione diffusa su quali siano le normative da seguire nella fase attuale.

In qualche servizio abbiamo purtroppo constatato e denunciato che il caos è alimentato proprio da chi dovrebbe sovrintendere al rispetto delle regole e che invece si propone come produttore di norme diverse e a volte addirittura contrastanti da quelle emanate dalla stessa Azienda e confermate in questa sede. Con altrettanta fermezza abbiamo ribadito che **non saranno tollerati atteggiamenti e comportamenti autoritari e/o intimidatori, lesivi della dignità delle persone** che lavorano nelle DC che presidiamo.

Esodi e carichi di lavoro

A fronte delle uscite volontarie di personale, incentivate dagli accordi sottoscritti, abbiamo denunciato che **la situazione dei carichi di lavoro in alcuni servizi è ancora più preoccupante**, ribadendo quanto sia importante dotare colleghe e colleghi degli strumenti necessari per lavorare con serenità, supportandoli con **percorsi di formazione e riqualificazione professionale**, che devono essere realizzati con le modalità più efficaci, così da garantire un proficuo scambio di informazioni e la diffusione delle competenze.

Sollecitata sui numeri delle uscite volontarie, l'Azienda ha ribadito che nelle Direzioni Centrali ci saranno nuove assunzioni e un forte impegno nella riqualificazione del personale, così come esplicitato nel piano industriale. Da parte nostra controlleremo il rispetto degli impegni assunti dalla Banca.

Immobili, Mobilità e Mense

Sugli immobili l'Azienda ha precisato che **il palazzo di Gioia 22 sarà presumibilmente utilizzato tra la fine dell'anno e i primi mesi del 2023** (una volta terminati i lavori) e che è tuttora in corso la definizione del perimetro delle società e degli uffici che vi saranno collocati, così come il destino dei palazzi che contestualmente saranno liberati. Per il palazzo di Cavriana l'Azienda ha confermato le problematiche relative alla falda acquifera, che potrebbero portare alla sua dismissione entro fine anno o al massimo entro i primi mesi del 2023.

Le Mense sono tutte in funzione, tranne quelle di Assago e Cavriana, che non saranno riaperte a breve. Le infermerie sono tutte operative e sono aperti gli asili Aziendali presenti sul territorio. L'Azienda ci ha comunicato che sono state allestite nuove aree break in Monte di Pietà, via Verdi, Piazza della Scala, Piazza Ferrari, e altre sono in corso di realizzazione.

Le tratte percorse da navette Aziendali sono state quasi tutte ripristinate, tranne quelle per le quali l'Azienda ritiene ci siano soluzioni di trasporto pubblico alternative. Abbiamo evidenziato come in particolare la soppressione di una delle navette Rogoredo/Assago sia fonte di disagi per chi fruiva del servizio. Abbiamo quindi richiesto per la prossima trimestrale un confronto diretto con la funzione Mobility Manager, che ci darà anche aggiornamenti sul servizio di car pooling, finora poco utilizzato a causa della fase pandemica.

21 aprile 2022