



## MAI UNA GIOIA!

Venerdì 8 Luglio si è tenuto l'incontro trimestrale della DR Milano e Provincia alla presenza del nuovo Direttore Regionale Pierluigi Monceri che da un primo giro di visite nelle filiali ha riscontrato una positiva impressione rispetto alla professionalità di colleghe e colleghi e ha ribadito la necessità di affrontare la complessità dell'attuale situazione con organizzazione e metodo, nel rispetto delle persone.

Dal nostro punto di vista ravvediamo una oramai cronica e generalizzata carenza di personale, con filiali ridotte all'osso, chiamate a rispondere a input ognuno prioritario, collocazioni, tutela, campagne commerciali, continue e ridondanti riunioni, perfezionamenti amministrativi, controlli e sistemazioni spesso incombenti ed urgenti. Il budget richiesto è sproporzionato e non tiene conto dell'attuale situazione economica, in grave peggioramento; su questo punto il Direttore Regionale ha anticipato che è prossima una revisione con relativo ridimensionamento: l'Azienda riconosce la nostra valutazione della situazione e quindi auspichiamo che ripristini anche un clima più sereno per le persone nelle filiali che tenga conto del riconosciuto difficile contesto.

Circa le fasce di complessità dei gestori, anche dai dati esposti è emerso, in occasione della revisione annuale, un elevatissimo numero di variazioni delle complessità che ha creato sconcerto e talvolta rabbia tra i colleghi. Il sistema è stato percepito come poco chiaro e trasparente. In troppi si sono ritrovati con le fasce di complessità in diminuzione senza poter riscontrare le motivazioni del fenomeno, spesso giustificate formalmente con la diminuzione dei punteggi legati alla formazione e a Teti ma senza ricevere giustificazioni analitiche. Ciò è avvenuto in alcuni casi compromettendo il consolidamento del livello a ridosso della maturazione, senza alcuna percezione o riscontro anche aziendale di contestuali riduzioni quantitative e qualitative rispetto alle masse di clientela gestita del singolo gestore e di fronte ai continui riconoscimenti da parte degli esponenti aziendali ad ogni livello della professionalità dei colleghi. L'effetto per i lavoratori è una rilevante perdita economica in un momento in cui si riconosce la necessità di un recupero retributivo. Da una parte si toglie e dall'altra si chiede, sempre ed incessantemente, un risultato sempre più ambizioso e quasi ad ogni costo. È necessario risolvere il prima possibile la questione per gli effetti economici sui colleghi, vista anche la dichiarata attenzione alle persone da parte della Banca, e per il clima di sfiducia che si crea tra i gestori e che influisce pesantemente anche sulle attività aziendali.

Troppi clienti risultano ancora assegnati "in monte" o al direttore e servono soluzioni immediate per far fronte, a parità di organizzazione, alle eccessive richieste di ogni tipo e quotidiane che gravano sulle strutture. Non si possono aspettare i tempi di realizzazione di Isybank, indicata dall'azienda come la soluzione per i problemi di assoluta scarsità di risorse.

Sullo smart working nelle filiali rileviamo una concessione ancora troppo limitata, il più delle volte dettata da situazioni contingenti legate a Covid o richieste del Medico del lavoro. Spesso non vengono concessi neppure i 4 giorni annuali di smart learning di diritto dei colleghi: chiediamo se intervenga coinvolgendo i responsabili, data l'importanza della formazione per prevenire l'aumento delle sanzioni disciplinari (a tale scopo anche la percepita modalità di fruizione formazione "scorri e fuggi", senza approfondimenti e sostanziale apprendimento, deve trovare adeguata risposta, in prima battuta favorendo l'utilizzo di tutti i giorni annualmente previsti di formazione flessibile) e per gli effetti sui ruoli e sulla quota di eccellenza del PVR; l'Azienda ha confermato che la scadenza della formazione è quella indicata in Apprendo a fianco dei vari titoli mentre per Ivass e Consob è la consueta di novembre, data prevista di scadenza della relativa certificazione e entro la quale si effettua di norma il test annuale per l'ottenimento o il rinnovo della stessa.

Riscontriamo ancora frequenti manifestazioni di aggressioni verbali e un generale clima di tensione.

L'Azienda ha comunicato l'assegnazione di un gestore del personale dedicato ai contratti misti, nella persona di Laura Gandolfi; nell'apprezzare tale soluzione, auspichiamo che colleghe e colleghi vengano seguiti anche nella fase successiva alla richiesta di trasformazione del contratto ma riscontriamo ancora oggi una forzatura da parte della Banca al proseguimento del contratto misto: in merito ribadiamo la necessità di una maggiore attenzione verificato che dai dati esposti tutti i colleghi vengono riassegnati ad altra sede, senza tenere in considerazione le esigenze ed aspettative delle persone e le necessità di personale riscontrato nel nostro territorio; abbiamo richiesto una relazione puntuale circa le proposte aziendali di assegnazione e le istanze degli interessati.

Banca Digitale (FOL): ribadiamo una carenza nelle procedure informatiche relative al recall di bonifici che costringe sempre più di frequente i colleghi alla presenza oltre le ore 22:00, con relativo disagio nei tempi di vita e lavoro e problemi di sicurezza. Nell'attesa dell'auspicata soluzione tecnica, è necessario che gli addetti alla sicurezza verifichino che tutti i colleghi abbiano lasciato l'edificio.

Abbiamo richiesto un confronto con l'Azienda su dati puntuali che consentano una valutazione oggettiva sulle annose problematiche: turni estremi e cambio turno. Non possiamo accettare che un'Azienda che si vanta della propria tecnologia e digitalizzazione non riesca a gestire la situazione di una realtà che diventerà sempre più importante, anche numericamente, nel nuovo piano industriale.

Ricordiamo a tutte le colleghe e i colleghi che il Contratto Nazionale del Credito sancisce (art. 80 comma 9) che **“il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del CCNL”**.

In merito alla distribuzione di prodotti assicurativi dobbiamo ricordare le indicazioni della Direzione del personale della BdT e della Compliance ai Direttori di Area e Filiali, dopo la sanzione comminata alla nostra Azienda dal garante della concorrenza per condotta commerciale aggressiva, già più volte richiamata e pubblicata.

**Nell'attesa di riuscire a perfezionare un rinnovato ed un più efficace sistema di verifica e controllo degli eccessi in tema di pressioni e sollecitazioni commerciali ribadiamo la necessità di utilizzare gli strumenti attualmente previsti, a partire da “iosegnalo”, per il tramite della propria organizzazione sindacale.**

**Ribadiamo infine la richiesta urgente di assunzioni (quelle attuali non coprono neppure le dimissioni), conditio sine qua non per migliorare il clima aziendale ed aiutare concretamente le persone.**

Milano, 15/07/22

RSA FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN

INTESA SANPAOLO DR MILANO E PROVINCIA