



TRIMESTRALE AREA SINDACALE BERGAMO LUGLIO 2022

Mercoledì 6 luglio u.s. si è svolto l'incontro trimestrale dell'**Area Bergamo** ai sensi dell'art. 7 del Protocollo Relazioni Industriali 14 aprile 2021. La mattinata è stata dedicata alla situazione della **Banca dei Territori**, mentre il tema degli **Uffici di Direzione Centrale** è stato affrontato nel pomeriggio.

Complessivamente **nell'Area Bergamo lavorano 2.552 dipendenti dei quali 1.074 nelle strutture della Banca dei Territori**. I colleghi che lavorano in part-time sono complessivamente 492, di questi 284, pari a circa il 26% della forza lavoro complessiva, risultano distribuiti nelle 99 filiali presenti nel Comune e nella Provincia di Bergamo. Rispetto al 28 settembre 2021 i dati (lavoravano 2.684 risorse delle quali 1.107 nelle strutture della Banca dei Territori) mostrano quello che da anni stiamo denunciando: **gli organici hanno subito una pesante riduzione. Chi "se ne va" non viene sostituito**.

In una situazione già di estrema difficoltà 132 risorse in meno sono tante e la loro mancanza si fa pesantemente sentire.

Durante l'incontro abbiamo sottoposto all'azienda le **molteplici criticità** che quotidianamente rileviamo nelle nostre visite negli uffici e nelle filiali.

COMPLESSITA' GESTITA

Come primo tema abbiamo chiesto **chiarimenti sulla complessità gestita**.

Rispetto agli scorsi anni, è stata comunicata a tutti gli interessati tramite una mail che fornisce indicazioni sul peso dei quattro indicatori (Valutazione professionale - Aderenza professionale (TETI) - Formazione di ruolo - Servizi alla clientela) che concorrono al calcolo della stessa.

Un passo in avanti verso una maggiore chiarezza e trasparenza da parte dell'azienda, peccato però che, **in presenza di variazioni rispetto all'anno precedente, è praticamente impossibile comprendere che cosa abbia determinato gli attuali valori**.

Il Responsabile del Personale e Assistenza Rete ha ribadito la disponibilità a rispondere a tutte le eventuali richieste di chiarimento, pertanto, invitiamo chi ne avesse necessità a chiedere delucidazioni ai propri Gestori Risorse Umane.

FORMAZIONE FLESSIBILE

Ricordiamo che dal 2022 la mancata fruizione della formazione obbligatoria dell'anno entro i tempi previsti comporta: **l'esclusione dall'accesso alla quota di eccellenza** per il personale destinatario del PVR, **la riduzione del 10% dell'eventuale bonus** maturato per Risk Taker, Middle Management e destinatari di specifiche iniziative di incentivazione e la **sospensione di eventuali interventi di merito** fino all'avvenuta fruizione di tutti gli obblighi formativi.

Tutto ciò **ha determinato una maggiore sensibilità da parte di tutti i dipendenti sul tema della formazione**. Siamo riusciti a fare inserire in *Apprendo* le scadenze dei corsi, ciò nonostante stiamo riscontrando ancora qualche **rigidità, soprattutto nel concedere le giornate di Formazione Flessibile**. L'azienda ha ribadito che la Formazione ha un valore importantissimo pari a quello di tutte le altre attività che vengono svolte in azienda.

Se in qualche realtà dovessero venire segnalate delle resistenze l'azienda ha assicurato un intervento tempestivo per rimuoverle.

AGENDE

La **gestione delle agende** è e resta un annoso problema. I clienti possono pianificare appuntamenti la sera per il giorno dopo in orari che potrebbero creare difficoltà nell'evadere le richieste (es.: 8:30 o 13:00/13:30).

L'azienda ha ribadito che "il gestore può blindare spazi dell'agenda".

Invitiamo pertanto i colleghi e le colleghe a seguire questa indicazione pianificando in prima mattinata, a ridosso della pausa pranzo e prima della chiusura della giornata, spazi durante i quali dedicarsi all'attività amministrativa e a tutti quegli imprevisti in cui ci si imbatte ogni giorno.

Per particolari pratiche la durata di 30 minuti è evidentemente insufficiente e, in base al motivo dell'appuntamento, la procedura dovrebbe prevedere durate diverse. Abbiamo chiesto di apportare le opportune modifiche per fare in modo che per determinati appuntamenti, per esempio quelli per un mutuo, la durata sia di almeno un'ora.

Inoltre, sulla base delle nostre segnalazioni, ci è stato confermato che **è stato chiesto di inserire un apposito ALERT nel caso di sovrapposizione di appuntamenti**, spiacevole e imbarazzante situazione che continua a ripetersi.

ARCHIVI

La condizione degli archivi è insostenibile.

In seguito alle numerose aggregazioni, accorpamenti, fusioni, capita sempre più spesso di non riuscire a reperire la documentazione di cui si ha bisogno, ed è spesso impossibile verificare la presenza di contratti di conto corrente, garanzie, ripartizioni.

Questo comporta rischi elevatissimi per i colleghi, soprattutto per chi si occupa di credito, oltre che ad essere un problema anche a livello di sicurezza. L'azienda ha confermato che è **previsto un piano di intervento che gradualmente** porterà alla sistemazione e alla digitalizzazione di gran parte della documentazione presente negli archivi attraverso l'attività di una società esterna.

Riteniamo che i tempi debbano essere rapidi e ci auguriamo di poter verificare il calendario di questa attività che ormai non può più essere rinviata.

COLLOQUI

Riguardo ai colloqui di rito tra i referenti del personale e i colleghi abbiamo segnalato all'azienda come spesso i colloquiati percepiscano la sensazione che i referenti non si siano preliminarmente documentati in merito alla loro storia professionale e come le loro richieste rimangano di frequente inascoltate o senza risposta alcuna foss'anche negativa.

SMART WORKING e GENITORIALITA'

E' evidente come l'azienda stia lavorando su una maggiore flessibilità e un nuovo modo di lavorare.

La materia è regolamentata dalla **contrattazione nazionale** ed è necessario mantenere la massima attenzione sul rispetto delle regole.

Dal nostro punto di vista serve un certo equilibrio per evitare che ci siano realtà dove si abusa del lavoro flessibile e altre dove non viene concesso nemmeno quanto necessario per affrontare problemi di carattere familiare. A tale proposito è utile ricordare che **la possibilità di lavorare in smart working è stata prorogata fino al 31 luglio 2022 con il decreto riaperture**.

Lo smart working può essere richiesto - e deve essere concesso dall'azienda - ad alcune categorie anche quando questo non sia previsto dal datore di lavoro stesso.

Tra le categorie rientrano lavoratori fragili, dipendenti con figli disabili.

Dovrebbe essere concesso anche a coloro che hanno figli minori di 14 anni, soprattutto nel caso in cui questi si ammalino o siano positivi al Covid.

L'attività deve rientrare tra quelle che possono essere esercitate anche da remoto, e si può presentare relativa richiesta se sussistono le seguenti condizioni:

- avere almeno un figlio sotto i 14 anni, convivente
- entrambi i genitori devono essere lavoratori, non percepire aiuti statali o aver cessato l'attività
- solo un genitore può fare richiesta

L'azienda è tenuta a concedere lo **smart working**, se compatibile con la propria attività, anche senza accordi precedenti e le motivazioni tecnico organizzative per negarlo devono essere comprovate.

Riteniamo che, in caso di genitori con figli under 14 malati o positivi al Covid, debba prevalere sempre il buon senso senza che vengano posti ostacoli nel potere lavorare da remoto.

MONDO IMPRESE e AGRIBUSINESS

Abbiamo sottoposto all'azienda un elenco di criticità che riguardano il mondo imprese e il **segmento Agribusiness**.

A nostro avviso quest'ultimo è il settore dove i colleghi stanno facendo maggiore fatica. Oltre alla carenza di organici presente ormai in tutta la filiera, molti colleghi sono stati catapultati in una realtà nuova senza

un'adeguata formazione. Inoltre, questo nuovo progetto è stato avviato in corrispondenza dell'acquisizione del Gruppo UBI, causando un sovrapporsi di criticità su criticità. Abbiamo invitato l'azienda a prestare una maggiore attenzione a questa realtà, tema oggetto di confronto anche a livello di Delegazioni di Gruppo.

UFFICI CENTRALI BERGAMO

Abbiamo chiesto chiarimenti sul futuro delle sedi di Bergamo e sulla mensa di via Palazzolo, in quanto circolano voci discordanti e preoccupanti.

L'azienda ci comunica che: sugli stabili in generale NON è stata presa alcuna decisione in quanto vi è ancora parecchio personale dislocato sugli stessi, di conseguenza l'eventuale razionalizzazione degli immobili sarà fatta successivamente e/o in parallelo con la riallocazione del personale, comunque non prima della fine del primo semestre 2023.

Per concludere non possiamo che ribadire quanto sottolineato nei comunicati dei precedenti incontri: **l'importanza del dialogo e del coinvolgimento delle OO.SS. è imprescindibile** poiché permette di rappresentare le reali condizioni in cui le colleghe e i colleghi si trovano a lavorare e portare avanti le loro istanze.

Bergamo, 19 luglio 2022

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Provincia di Bergamo
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca - Unisin**