



EMERGENZA: SITUAZIONE STRAORDINARIA O STRUTTURALE?

Da tempo le giornate di lavoro vengono vissute in una situazione di continua emergenza.

L'aspettativa di vivere un presente emergenziale, nel quale è necessario stringere i denti, con l'idea che il futuro possa riservare un miglioramento delle condizioni di lavoro in modo stabile e continuativo, sta diventando sempre più una speranza illusoria.

Le difficoltà e i problemi aumentano di giorno in giorno e sono sempre più strutturali e caratterizzanti del modello organizzativo aziendale.

COSÌ NON VA! OCCORRE PORRE RIMEDIO RAPIDAMENTE A QUESTO STATO DI COSE INTERVENENDO SU ALCUNI ASPETTI PER MODIFICARE UNA SITUAZIONE CHE SI FA SEMPRE PIÙ INSOPPORTABILE PER I COLLEGHI.

ORGANICI, ORARI DI LAVORO E PART TIME... ci vogliono assunzioni subito!

Che si parli di filiali o di uffici di direzione centrale, la carenza di personale è lampante.

Le uscite per pensionamento, esodo, dimissioni volontarie non sono state integrate da nuove assunzioni e ciò ha aggravato una situazione già pericolante ma, nonostante le difficoltà delle strutture sempre più in sofferenza, il (poco) personale a disposizione si trova ad affrontare quotidianamente carichi di lavoro individuali in continua crescita, ormai non più sostenibili.

La necessità di fornire il massimo supporto ad una clientela che è impensierita per la complessa situazione economico-finanziaria dovuta al perdurare della pandemia e della guerra, richiede un impegno supplementare del quale il management, concentrato sui numeri dei budget e delle vendite di prodotti a prescindere, non tiene conto.

La nostra preoccupazione aumenta anche a seguito dei diversi episodi di aggressione, soprattutto di carattere verbale, che si sono verificati negli ultimi tempi e per i quali non ravvisiamo un'adeguata azione preventiva da parte dell'azienda, disattenta rispetto alla necessità di adeguare gli organici carenti e rendere così possibili tempi di attesa minori per la clientela ed un servizio più mirato alle varie esigenze dell'utenza.

Gli organici insufficienti incidono anche sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rispetto alla quale le richieste dei colleghi sono affrontate con grande rigidità da parte dell'azienda.

Una rigidità che abbiamo riscontrato anche in sede di rinnovo dei part-time in ambito filiali, con particolare riferimento alla durata della pausa pranzo che l'azienda ha fissato in 1 ora, anche per chi avrebbe necessità di una pausa più breve, rifiutando la richiesta di mantenimento dell'intervallo ridotto, pena la mancata concessione/rinnovo, costringendo le colleghe (il part time è nella quasi totalità richiesto da personale femminile) o a ridurre l'orario complessivo (con riduzione ulteriore di stipendio) oppure a ritardare l'uscita pomeridiana, mettendole così in difficoltà sull'organizzazione familiare.

Un atteggiamento incomprensibile, di sicuro non riconducibile ad un tema di sicurezza, considerato che la presenza di personale nei locali durante la pausa inter-meridiana continua ad essere numerosa, con costante richiesta di svolgere attività lavorativa in tale periodo, comprese le immancabili riunioni commerciali; altrettanto incomprensibile la scelta di cancellare richieste di part time giacenti da tempo senza formulare alcuna proposta alle colleghe in attesa (di certo una bella "trovata" per azzerare la lista d'attesa e rendere più favorevoli le statistiche aziendali ...).

RICHIEDIAMO CHE L'APPROCCIO DELL'AZIENDA SIA REALMENTE VOLTO ALL'ATTENZIONE VERSO LA CONCILIAZIONE E L'INCLUSIVITÀ E DI PROCEDERE CON NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE, ORMAI NON PIU' RIMANDABILI.

PRESSIONI COMMERCIALI... una sgradita costante

Alle difficoltà del momento e alle strutturali carenze di organico, che in periodo di ferie incidono ancora di più sull'operatività, si aggiungono le pressioni commerciali che, purtroppo, restano una sgradita costante.

I gestori sono più che sollecitati a "saturare l'agenda di appuntamenti", finalizzati alla vendita di prodotti, a partire dalla "sempreverde" tutela, con obiettivi commerciali sempre più "impossibili" ed un controllo maniacale e individuale dell'attività lavorativa quotidiana.

ALCUNI COMPORTAMENTI SCORRETTI SONO STATI PRONTAMENTE SEGNALATI CON LE MODALITÀ PREVISTE DAGLI ACCORDI SINDACALI IN MATERIA, MA TANTI E TANTI ANCORA ACCADONO GIORNALMENTE E SFUGGONO ALLA SEGNALAZIONE.

E' ANCORA TANTO IL LAVORO DA FARE PER RIDURRE AL MINIMO QUESTE "PRATICHE" ODIOSE E SPESSO IRRISPETTOSE DELLA PROFESSIONALITÀ E DELLA DIGNITÀ DEI COLLEGHI E CHIEDIAMO QUINDI DI SEGNALARCI SENZA INDUGIO OGNI COMPORTAMENTO SCORRETTO CHE NON MANCHEREMO DI DENUNCIARE IMMEDIATAMENTE, UTILIZZANDO TUTTI GLI STRUMENTI CONTRATTUALI A NOSTRA DISPOSIZIONE.

MANUTENZIONE, ASSISTENZA E PULIZIE...punto dolente, occorre una verifica degli appalti

La situazione degli immobili, nell'Area Emilia Ovest, è al collasso.

Anche quest'anno l'azienda è stata colta di sorpresa dall'arrivo del caldo estivo con inaccettabili ritardi nell'accensione degli impianti di condizionamento e climatizzazione che hanno lasciato filiali ed uffici in una condizione microclimatica insopportabile e pericolosa per la salute dei colleghi e clienti, per giorni o addirittura settimane, con segnalazioni di forti disagi e malori.

Purtroppo i problemi riguardanti la manutenzione non riguardano solo casi particolari o legati a specifiche situazioni, bensì lo stato manutentivo generale delle unità operative.

A ciò si aggiungono forti carenze a livello di assistenza; indipendentemente dalla complessità degli interventi, i ticket aperti non vengono affrontati per giorni e il personale inviato sul posto difficilmente riesce a risolvere il problema senza dover riaprire un nuovo ticket anche a causa della vetustà e dell'obsolescenza, per non dire dell'inadeguatezza, degli impianti.

Lo stato dell'assistenza tecnica informatica non è di certo più roseo; riuscire a mettersi in contatto con un tecnico è un'impresa piuttosto ardua e, in un periodo in cui è in corso una consistente riconversione di PC, la scelta aziendale di demandare ai colleghi la responsabilità dell'attivazione degli stessi è più che discutibile e comporta problematicità.

Infine, ma non meno importante, il tema delle pulizie; filiali ed uffici sempre più spesso non vengono puliti, igienizzati e sanificati a dovere con gravi problemi igienici e rischi per la salute; ciò è ancor più grave, considerato che ci troviamo a fare i conti con il Covid per fronteggiare il quale le normative di legge stabiliscono ben altre prescrizioni in termini di pulizie e igiene nei luoghi di lavoro.

A quanto risulta, pare che i tempi per l'effettuazione delle attività quotidiane da parte delle imprese di pulizie siano ridotti al minimo (qualche decina di minuti al giorno), anche per pulire locali di centinaia di metri quadrati di superficie; è impensabile, in così poco tempo, garantire igiene e pulizia.

OCCORRE UN INTERVENTO DRASTICO SU QUESTI ASPETTI E UNA VERIFICA DELLA SITUAZIONE DEGLI APPALTI LA CUI QUALITÀ, EVIDENTEMENTE CONSEGUENTE A RISPARMI DI COSTI CONSISTENTI NEI CAPITOLATI, È PESSIMA.

FILIALE DIGITALE (EX FOL)... nuovo nome, vecchi problemi

Permangono ancora tutti i problemi relativi alla sala della Filiale Digitale di Parma: è ormai di tutta evidenza che Calabrio, il portale dedicato alla gestione dell'orario di lavoro non riesce a soddisfare, nemmeno in parte, le richieste inserite. Restano, inoltre, aperte tutte le problematiche rispetto alla disomogeneità di distribuzione dei turni "estremi"; non c'è trasparenza, non ci sono regole chiare e definite e i colleghi si sentono in balia dell'algoritmo... con un'organizzazione del lavoro che fa acqua.

Le recenti affermazioni, da parte di Responsabili Aziendali della Filiale Digitale, in merito alla necessità che in Filiale Digitale lavorino colleghi che siano inclini a quella tipologia e modalità di lavoro, sono in controtendenza rispetto al passato e fanno riflettere; in questi anni a fronte della rappresentazione da parte aziendale della grande necessità di forza lavoro in entrata, i "rilasci" (si, l'Azienda li chiama proprio così) di colleghi verso altre attività si sono contate con il lumicino, mentre, per contro, abbiamo dovuto registrare trasferimenti in Filiale Digitale "forzati" e che non hanno tenuto in nessun conto competenze pregresse e aspettative dei colleghi.

AUSPICHIAMO CHE QUESTE PAROLE, CHE RAPPRESENTANO UNA SIGNIFICATIVA NOVITÀ DETERMININO, ANCHE NEI FATTI, L'INIZIO DI UN NUOVO PERCORSO, COME DA SEMPRE CHIEDIAMO, PIÙ RISPETTOSO E PIÙ ATTENTO ALLE ASPIRAZIONI DEI COLLEGHI.

DCO E OPERATIVITA' EXELIA... supporto all'efficientamento o trasferimento progressivo di attività?

Sempre in bilico tra narrazione e realtà è la preoccupante situazione della gestione delle attività affidate ad Exelia, società del Gruppo con sede in Romania a Brasov che, a detta dell'Azienda, inizialmente è stata incaricata di gestire picchi di attività operative e, successivamente, dal 2019 anche di supportare, in via temporanea per la durata del vecchio Piano di Impresa, l'efficientamento delle lavorazioni della DCO anche a fronte della revisione organizzativa dei processi.

In realtà, ciò che sta avvenendo, per l'osservazione quotidiana della realtà dei fatti, più che una gestione dei picchi di attività ed un supporto all'efficientamento, appare come un passaggio delle attività, attualmente in capo agli uffici di DCO di Intesa Sanpaolo sul territorio, che avviene in via costante e continuativa tra Intesa Sanpaolo ed Exelia.

L'azienda, invece di sopperire con nuove assunzioni alle uscite per pensionamento ed esodo, mette in atto uno spostamento progressivo dell'effettuazione delle lavorazioni dei colleghi, che oggi le svolgono in Italia, alla società Exelia in Romania (peraltro con retribuzioni che ci risultano essere di gran lunga inferiori) che in assenza di assunzioni anziché temporaneo rischia di divenire strutturale; c'è forte preoccupazione e il timore che tutto ciò, che non corrisponde a quanto a suo tempo comunicato dall'azienda, possa anche rappresentare il preludio a operazioni, magari ben più corpose, di trasferimento di attività all'estero.

RITENIAMO CHE, PUR CON IL DOVEROSO RISPETTO PER TUTTE LE LAVORATRICI E PER TUTTI I LAVORATORI, LE ATTIVITA' DEBBANO RIMANERE SUL NOSTRO TERRITORIO E NON, INVECE, TRASLATE ALL'ESTERO E CHIEDIAMO DI AVERE I NECESSARI CHIARIMENTI IN MERITO A QUANTO STA AVVENENDO E SUL REALE RUOLO SVOLTO DA EXELIA, ORA E PER IL FUTURO.

o/o/o/o/o/o/o/o

Come OO.SS. incontreremo l'Azienda il prossimo 15 luglio in occasione dell'incontro Trimestrale e, su questi e sugli altri temi oggetto della riunione, ci aspettiamo di avere risposte positive per i colleghi dell'Area Emilia Ovest.

Parma, 11 luglio 2022

COORDINATORI FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA

Area Emilia Ovest