



Il 6 luglio 2022 si è tenuto l'incontro **trimestrale dell'Area Lombardia Est**, con focus su Brescia, di cui riportiamo la sintesi di quanto esposto dall'azienda.

Il Direttore Regionale Marco Franco Nava ci ha rappresentato il macro scenario economico attuale e quello della nostra Regione, che ha portato l'Azienda ad aumentare le skype di consultazione per dare il maggior numero di informazioni ai colleghi," per capire com'era il mercato e non lasciarli in balia di quello che poteva essere un'iniziativa personale e sollecitarli ad incontrare ancor più i clienti per raggiungerli, non farli sentire soli e/o tenerli all'oscuro per trovarsi poi con performance non brillanti. Abbiamo una fascia di clientela piuttosto avanzata con gli anni che necessita di un accompagnamento."

Supporto reale o pressione commerciale? Ad un mese dalle dichiarazioni riportate, la percezione è ancora che le skype costituiscano invece una continua pressione a contattare i clienti, con un sempre maggior controllo sul contenuto degli appuntamenti in agenda.

Per quanto concerne la formazione ha preso la parola il Responsabile Regionale del personale Savino Noviello di cui riportiamo in sostanza il contenuto dell'intervento: "Il messaggio che vogliamo far passare a tutti i colleghi è che la formazione è effettivamente una necessità oltre che un obbligo in alcuni casi e che richiede però responsabilmente da parte di ciascuno un'adeguata pianificazione. La risposta dei responsabili che non puoi fare formazione in quanto ci sono da fare i dati, è errata! La risposta dovrebbe essere: troviamo un giorno alternativo per consentire di avere un'adeguata presenza in filiale, troviamo in maniera matura un compromesso con il Direttore."

L'Azienda vuole supportare ed incentivare l'accordo che permette l'utilizzo di 4 giornate di smart learning, da pianificare adeguatamente. Ma la realtà dei fatti è ancora molto distante!

Sono stati poi rappresentati i dati relativi alla complessità dei gestori, in platea al 15/05/2022 con almeno 6 mesi di ruolo nel 2021. Il ricalcolo annuo ha portato il 32% dei gestori ad una riduzione della complessità del portafoglio. Abbiamo quindi cercato insieme all'azienda di entrare nello specifico dei 4 pilastri (teti, upper, formazione e servizi alla clientela), ricordando anche le problematiche di incontro dovute alla pandemia. Ne è emerso che TETI è il pilastro che più ha più inficiato le valutazioni, il 27% dei colleghi ha un punteggio <= a 20 e solo il 3,7% raggiunge i 45 punti.

Approfittando della presenza di un componente della Direzione Agribusiness, Luca Franco Doretti e di Elena Villani abbiamo rappresentato le problematiche legate alla carenza del personale, alla lentezza nei tempi di delibera crediti e della segmentazione ai fini rating della clientela (UnRated). Ci è stato risposto che i tempi di delibera sono "in linea" con quelli delle altre Direzioni Regionali, il personale è "in linea" con il modello prestabilito inizialmente



dal progetto e la gestione dei rating è stata accentrata, ma che avrebbero comunque tenuto conto delle segnalazioni che tuttavia dovranno essere affrontate su altri tavoli.

“In linea” con le altre Direzioni Territoriali e “in linea” con il modello significa evidentemente organici risicati ovunque. A livello locale e nazionale quindi non ci stancheremo di reclamare nuove assunzioni per far fronte al problema ormai cronico di estrema carenza di organici nelle filiali.

Data l'imminente ristrutturazione del palazzo di Via Cefalonia, abbiamo rappresentato all'Azienda le nostre preoccupazioni in merito all'informazione e ricollocazione dei colleghi, nonché al trasferimento della documentazione attualmente archiviata negli armadi dei diversi piani. Per quanto concerne l'informazione, ci hanno rassicurato che è stata data per tempo ai responsabili, che a loro volta la riporteranno ai colleghi. I lavori. Iniziati con decorrenza 15 luglio e termine previsto per fine anno, sono in ottica next way of working con un rinnovo completo del layout del palazzo che porterà ad organizzare in maniera più ordinata anche le aree di governo. I colleghi verranno collocati di volta in volta, a seconda della struttura a cui appartengono, in una zona polmone (predisposta in Via Cefalonia 74) durante i lavori ai diversi piani, per essere poi definitivamente assegnati al termine della ristrutturazione. Le pratiche negli armadi dei diversi piani dovranno essere il più possibile inviate all'archivio centrale. I colleghi dovranno preoccuparsi di ritirare tutti i loro effetti personali dalle scrivanie ora occupate, anche perché, come noto, il nuovo modello organizzativo non prevede più una postazione specifica assegnata a ciascuno.

Brescia, 04/08/2022

COORDINATORI E RR.SS.AA. AREA LOMBARDIA EST

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