



INCONTRO SEMESTRALE AREA MILANO CITTA'

Il primo dicembre abbiamo incontrato la Delegazione Aziendale dell'Area di Milano, composta da Capo Area, Responsabile del Personale e alcuni Specialisti Risorse, da rappresentanti delle Relazioni Sindacali e da esponenti della Direzione Sicurezza, Immobiliare e Prevenzione e Protezione.

La riunione si è svolta in un clima un po' teso anche a causa dell'eccessiva quantità d'argomenti e situazioni da affrontare. Anche le relazioni sindacali nel periodo precedente all'incontro, caratterizzate da rinvii necessari alla sistematizzazione dei dati, hanno accentuato uno svolgimento confuso e inconsueto con un apparente arretramento rispetto al clima consueto di franco dialogo, pur nell'ambito di posizioni spesso non convergenti.

Abbiamo purtroppo registrato difficoltà non solo nella condivisione ma anche nella percezione delle situazioni relative all'organico, alle pressioni commerciali e al part time, che riepiloghiamo di seguito. Rinviamo a uno specifico volantino le questioni trattate nell'incontro relative a salute e sicurezza.

PRESSIONI COMMERCIALI

È ormai evidente come, con gli attuali insufficienti e critici livelli d'organico, tutte le difficoltà e legittime previsioni in campo sociale (Legge 104, Part time, ecc.) si scaricano sulle condizioni di lavoro e sui Lavoratori con scelte aziendali discutibili in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa.

La crisi della finanza rende indifferibile una modifica del sistema incentivante, ancorché salario non contrattato e deciso discrezionalmente dalle aziende, che premi la squadra in modo più diffuso e meno verticistico. Altrettanto evidente è la necessità di maggior trasparenza delle retribuzioni di qualsiasi figura e livello, richiesta sancita ormai da tutti gli Enti regolatori del mercato finanziario. Non comprendiamo ad esempio perché, a tutt'oggi, non siano pubblici gli importi previsti dal sistema incentivante per alcune figure di vertice di Area. Tra l'altro, anche l'Autorità garante della privacy ha recentemente ribadito la prevalenza delle necessità di trasparenza rispetto a qualsiasi altro legittimo interesse.

Tutto ciò, unito a pressioni commerciali per obiettivi che riteniamo abbiano raggiunto livelli eccessivi (come abbiamo già denunciato unitariamente con comunicati sia a livello nazionale sia di Area), creano un clima non vivibile nelle filiali che non consente più il rispetto delle esigenze delle persone e delle loro richieste di carattere sociale.

In merito all'argomento il Capo Area ha smentito in maniera categorica le voci di concessione di ferie o rinnovo di part time subordinate al raggiungimento di risultati commerciali e ha ribadito che le richieste o comunicazioni relative ai budget sono indirizzate ai Direttori di Filiali, che talvolta possono aver mal interpretato la gestione dei messaggi e la successiva comunicazione ai Colleghi.

Abbiamo con piacere ascoltato le dichiarazioni del Capo Area, chiamato dal 20 dicembre a ricoprire la carica di Direttore Generale della Banca dell'Adriatico, circa una nuova fase di maggior ascolto dei colleghi, che auspichiamo diventi un impegno anche per il nuovo Capo Area.

Purtroppo, la percezione generale, in questo mese successivo all'incontro, è quella di un'invariata ed eccessiva proposizione di metodi e messaggi, come avveniva in precedenza e come denunciato nell'incontro dell'1/12, con richiesta di dati già altrimenti rilevabili dalle procedure.

Sulla questione ribadiamo la necessità (ci sembra compresa nelle dichiarazioni fatte dal Responsabile del Personale d'Area nel primo incontro dopo la sua nomina), di creare "Coesione Sociale" nelle Filiali, tra e con le Risorse e la Clientela con comunicazioni e comportamenti più chiari e coerenti.

A cominciare da un sistema incentivante più "diffuso" (meno piramidale e verticistico) con l'indicazione puntuale degli importi previsti per **qualsiasi** figura e senza continue variazioni in corso d'opera (repentini e con motivazioni non del tutto chiare come nel 2010) o rinvii nella corresponsione.

Eventi e comunicazioni devono essere coerenti e i messaggi sulla situazione Aziendale, anche i più banali (per esempio quelli lanciati durante la formazione), devono rispecchiare la reale situazione Aziendale, normativa ed economica: in caso contrario, ogni obiettivo della necessaria "coesione sociale" è destinato a naufragare.

In merito ribadiamo l'impegno concreto delle scriventi OO.SS. per il contrasto di ogni impropria forma di pressione commerciale. A iniziare dalle segnalazioni all'Osservatorio Aziendale dei comportamenti ritenuti incoerenti e non in linea con il Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile (segnalati dai Lavoratori, che ringraziamo e invitiamo a continuare nell'opera di comunicazione).

PART TIME

Dall'inizio del 2010 hanno cominciato a pervenirci da parte dei colleghi segnalazioni di blocco sostanziale e generalizzato delle proroghe e delle nuove richieste di contratti part time.

Pur in presenza di un numero molto elevato di part-time (nella nostra Area siamo comunque ancora nell'ambito delle percentuali massime previste dalla Normativa), l'Azienda ha smentito un blocco nella concessione di part-time e ha dichiarato di aver anticipato l'inizio dell'iter per il rinnovo o la nuova concessione a 4 mesi prima della scadenza o dell'inizio preventivato del nuovo contratto (pertanto consigliamo ai colleghi di procedere all'inoltro delle richieste con tali tempistiche).

Con riferimento a quanto previsto dall'Accordo sul Part-time, l'Area ha dato disponibilità a valutare l'accoglimento di part-time anche rispetto alla possibilità previste dall'Accordo Aziendale:

- presidio effettivo dell'intero orario di lavoro giornaliero e settimanale nella stessa Filiale con diverse articolazioni orarie tra più lavoratrici a part-time,
- possibilità di cambio di filiale (con verifica dell'esclusione di comportamenti discriminatori).

Abbiamo preso nota delle dichiarazioni di apertura dell'Area, e invitiamo, ancora una volta, i/le Lavoratori/trici a farsi assistere dal proprio Rappresentante Sindacale sin dall'inoltro della richiesta di part-time da presentare per iscritto con la modulistica aziendali prevista.

CONFRONTO SEMESTRALE

In merito ai dati di semestrale, rispetto alle prassi precedenti nelle Relazioni Sindacali nell'Area di Milano Città, dobbiamo rilevare quanto segue:

- il confronto sui dati di semestrale è avvenuto solo dopo serrate richieste delle OO.SS. ed è risultato frammentario e incompleto;
- sul sistema incentivante, l'Azienda non è stata in grado di fornire neanche dati a consuntivo in qualsiasi forma d'aggregazione; rispetto al sistema incentivante del 2010 si è dichiarata disponibile ad analizzare eventuali incongruenze;
- la comunicazione sui trasferimenti è risultata incompleta.

Al termine dell'incontro si è riusciti faticosamente a raggiungere livelli minimi di comunicazione e confronto (con l'impegno a fornirci tutti i dati richiesti) e siamo certi che il clima di reciproco rispetto e dignità prima praticato potrà proseguire in un confronto proficuo per entrambe le parti, al di là della condivisione e delle soluzioni dei problemi.

Restano irrisolte le pesanti questioni dell'organico (il confronto semestrale ha evidenziato criticità evidenti con assunzioni e riconversioni esigue) ma soprattutto delle pressioni commerciali e della vivibilità quotidiana nelle filiali. Sarà sicuramente uno strumento di contrasto utile di tali problematiche la revisione del documento di rischio aziendale e l'adozione di eventuali misure per la riduzione del rischio da stress di lavoro correlato ("condizione causa di disturbi di natura fisica, psicologica o sociale") come previsto da circolare del Ministro del Lavoro in attuazione delle previsioni del testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro.

Rispetto alla spinosa questione dei part time e del clima delle Filiali aspettiamo di verificare le positive aperture nei fatti.

Siamo consapevoli però che mutamenti sostanziali potranno avvenire solo con adeguate variazioni e adeguamenti della Normativa (e l'occasione più prossima è il rinnovo del C.C.N.L. sia per il part time sia per le tutele delle lavoratrici e lavoratori contro le pressioni commerciali, ma anche e soprattutto per l'occupazione) e con il riscontro di reali situazioni di cambiamento a partire dal clima delle filiali e delle relazioni con i Colleghi.