



INCONTRO CON IL DIRETTORE DELLA REGIONE NORD EST

Il 30 Giugno si è svolto il primo Incontro Trimestrale del 2015, alla presenza del Direttore Regionale Renzo Simonato, dei Rappresentanti del Personale della Direzione Regionale e delle Relazioni Sindacali, dei Direttori Generali di CRFVG e di BTB e dei Direttori Commerciali Imprese, Retail e Personal.

Il Dr. Simonato ha brevemente illustrato la situazione andamentale della Regione Nord Est a fine maggio: il margine di intermediazione si attesta al 97,2% rispetto agli obiettivi. Il dato per singolo territorio commerciale raggiunge il 98,9% per il Retail, il 106% per il Personal e il 93% per le Imprese. Il segmento Imprese presenta le maggiori difficoltà anche a causa della netta discesa dei tassi di interesse e della contrazione dei volumi dei finanziamenti a breve termine. A giudizio del Direttore Regionale è necessaria una maggiore “coralità” e, soprattutto per le Imprese, gli spazi di crescita sono ancora molto ampi.

Le Organizzazioni Sindacali hanno posto all'attenzione dell'Azienda i problemi più gravi ed urgenti di questa fase della vita aziendale: le pressioni commerciali, il mancato riconoscimento del lavoro straordinario e della prestazioni aggiuntiva dei Quadri Direttivi nonché le irrisolte criticità organizzative derivanti dal Nuovo Modello di Servizio.

PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo rappresentato al Direttore Regionale la reale condizione lavorativa nelle filiali ritenendo che il tema delle pressioni commerciali rappresenti il principale fattore di malessere e di deterioramento del clima aziendale. Discutendo con i colleghi abbiamo rilevato un disagio profondo, tanta stanchezza e sfiducia e, sempre più spesso, situazioni di autentica sofferenza individuale. Il fenomeno, certamente non nuovo, ha raggiunto un livello di intensità e frequenza senza precedenti.

Abbiamo brevemente sintetizzato i fattori critici più ricorrenti: uso generalizzato della reportistica non conforme, con diffusione di dati individuali su obiettivi, risultati e scostamenti; controllo a distanza da parte di alcuni Capi Area sul singolo collaboratore, con successive sollecitazioni a seguito del mancato raggiungimento degli stessi. Continuo invio di mail e di segnalazioni, a cui si aggiungono i briefing giornalieri. Talvolta a tutto ciò si affiancano minacce di trasferimento o cambio mansione, o penalizzazioni nella valutazione professionale.

Il Direttore Generale ha negato vi sia una spinta quantitativa alla vendita di prodotti fine a se stessa ma, semmai, si tenta di coinvolgere tutto il personale di rete nell'attività di contatto qualitativo con la clientela, considerato preconditione per ottenere il “successo”. In questo quadro, è di fondamentale importanza la preparazione del colloquio con il cliente.

Il Dr. Simonato ha dichiarato ancora una volta che i report giornalieri non conformi non sono autorizzati dalla Direzione Regionale, fatta eccezione per le “nuove AFI” e per i mutui in fase di trattativa, in quanto non rilevabili in procedura ABC. Ha inoltre riconosciuto che alcune filiali sono in situazione di carenza di organico mentre altre presentano risorse eccedenti rispetto ai carichi di

lavoro. Per riequilibrare la distribuzione territoriale delle risorse, sono in atto trasferimenti opportunamente modulati.

Le OO.SS sono unitariamente impegnate a livello di Gruppo per regolamentare il fenomeno delle pressioni improprie attraverso un accordo sindacale. L'Azienda è tenuta a fare la sua parte e porre uno stop all'irrefrenabile pulsione commerciale di alcuni Capi e, ove necessario, operare avvicendamenti e sostituzioni nei confronti di chi non rispetta la dignità personale e professionale dei propri collaboratori.

L'Azienda è di fronte ad un bivio e deve scegliere la strada da prendere: lasciare a chiunque mano libera per massimizzare i risultati a breve termine, oppure tirare il freno e cambiare rotta pensando al futuro e investendo nella coesione interna per conseguire una crescita graduale e sostenibile.

LAVORO STRAORDINARIO E PRESTAZIONI ECCEDENTI

Le OO.SS sono tornate a denunciare l'altro fenomeno, ormai ampiamente diffuso, del mancato riconoscimento del lavoro straordinario per le Aree Professionali e del mancato recupero delle prestazioni eccedenti per i Quadri Direttivi. Ricordiamo a tutti, in primis all'azienda, che si tratta di una grave violazione di legge e dei contratti di lavoro, e quindi dei diritti dei lavoratori.

Il fenomeno del “lavoro gratuito” è peraltro strettamente collegato al tema delle pressioni commerciali e dei carichi di lavoro: ci si ferma oltre l'orario per reali e pressanti necessità operative, sopperendo in questo modo alle carenze organizzative e di personale.

Non è più tollerabile il protrarsi di una situazione di illegalità che penalizza i lavoratori. Abbiamo chiesto all'Azienda di assumere comportamenti coerenti: o si autorizza e si remunera il lavoro eccedente, oppure si disponga l'uscita del personale al termine dell'orario di lavoro. Qualsiasi soluzione alternativa, formalmente legittimata con causale “NRI”, non è ammissibile. L'Azienda è inoltre tenuta a rimuovere ogni ostacolo all'effettiva fruizione del recupero in flessibilità da parte dei Quadri Direttivi.

In merito ai dati del personale disaggregati per ruolo professionale e alle criticità derivanti dal Nuovo Modello di Servizio, torneremo con una successiva comunicazione.

Le Segreterie di Coordinamento
I Coordinatori Territoriali
Regione Nord Est

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

Padova, 30 Giugno 2015