



Efficienza, produttività, risultati ... A quale prezzo?

In data 14 Giugno si è svolto l'incontro di trimestrale dell'Area Piemonte Sud. Presenti all'incontro tutte le OO.SS., il Responsabile del Personale della Direzione Regionale Piemonte – Valle d'Aosta – Liguria, Oberti, con i suoi collaboratori Bravetti, Migliore e Leveratto, i Referenti per le Relazioni Industriali, Vozza e Falco, il Direttore commerciale Retail, Musso, e l'Assistenza Reti, con Cassone e Gallino.

Le OO.SS. hanno fortemente voluto incentrare l'incontro sul clima esasperato e di tensione che si respira nelle filiali. L'imposizione di budget esagerati e le conseguenti pressioni commerciali messe in atto per raggiungere risultati spesso impossibili stanno togliendo letteralmente il sonno a molti Colleghi/e minando non solo l'attività lavorativa, ma anche la vita al di fuori dell'ufficio.

Abbiamo ricordato che gli accordi del 7 ottobre prevedono “la necessità di rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità del personale”.

Abbiamo sottolineato come “gli obiettivi debbano essere comunicati in modo chiaro e tempestivo e definiti anche tenendo conto degli aspetti qualitativi relativi alla soddisfazione della clientela, al suo mantenimento e sviluppo e in considerazione delle peculiarità del mercato e della territorialità delle unità operative”.

Abbiamo evidenziato che “il perseguimento del budget e degli obiettivi assegnati dovrà avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e il consolidamento dello spirito di squadra, al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi stessi in una logica di gruppo”.

A fronte di questi impegni sottoscritti dall'Azienda, ancora oggi ai Colleghi/e sono richiesti report non previsti dall'accordo, sono stilate classifiche nominative tra dipendenti, che si trovano così a gareggiare per non essere additati come gli ultimi della graduatoria, si richiedono quotidianamente un numero minimo di contatti, e si viene asfissiantemente controllati e più volte sollecitati se in un giorno non si raggiunge tale minimo, ma soprattutto si chiedono previsioni di vendita in relazione a tali contatti.

L'evoluzione della figura del gestore prevederà in un vicino futuro anche delle doti da veggente?

Spesso a tali insostenibili pressioni sono affiancate più o meno velate minacce di trasferimento, cambio mansioni e quant'altro utile a convincere il Collega della necessità di seguire senza discutere le direttive del coordinatore di turno.

A queste osservazioni ha risposto Musso per quel che riguarda il settore di sua competenza, ma anche impegnandosi a coinvolgere i Direttori delle altre filiere commerciali.

Ha ribadito che l'Azienda non richiede report particolari, salvo che per superare difficoltà momentanee e solo nell'ottica di aiutare i dipendenti.

Ha promesso un'attenzione particolare a questo tema pur nel rispetto di un budget particolarmente ambizioso, ma ha soprattutto sottolineato l'importanza del rispetto delle regole.

Le OO.SS. hanno condiviso la necessità di ribadire a tutti i livelli l'importanza di rispettare la normativa e che solo la consapevole applicazione delle regole salvaguarda il Collega da problemi di tipo disciplinare e legale. Non è accettabile che le eccessive pressioni commerciali portino a distogliere i colleghi dagli obblighi imposti da tutte le normative quali Mifid, antiriciclaggio e altre.

In relazione al Personale, le OO.SS. hanno richiesto:

- autonomia del Servizio Personale rispetto alle Funzioni Commerciali;
- una particolare attenzione gestionale per evitare trasferimenti fuori Area, fatto che comporterebbe la necessità di presentare domanda di inserimento in graduatoria per rientrare nella provincia di residenza;
- impegno a far rientrare in Area i Colleghi, prevalentemente del cuneese, che sono stati trasferiti in provincia di Torino.

Le OO.SS hanno inoltre ribadito alle Funzioni Aziendali la necessità di trattare nelle riunioni con i responsabili di filiale l'argomento relativo al rispetto dell'orario di lavoro, sia per ciò che riguarda l'estensione temporale dello stesso, sia per tutte le iniziative quali riunioni, lynch e similari.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto e, in caso di necessità, l'Azienda ribadisce di averlo sempre autorizzato. Pertanto invitiamo i direttori e i colleghi a evidenziare e segnalarci tutte le necessità di prestazione oltre l'orario contrattuale, affinché si provveda al riconoscimento della prestazione STRAORDINARIA. La causale NRI non può essere la regola. Dopo aver timbrato l'uscita, il Collega deve effettivamente uscire dalla filiale.

Il mancato rispetto dell'orario di lavoro, così come specificato nella policy aziendale, può creare problemi anche di profilo infortunistico e di sicurezza del lavoro.

Inoltre solo portando alla luce in modo regolare le necessità di lavoro straordinario, si riescono a dimostrare le oggettive carenze di organico di molti punti operativi!

All'Assistenza Reti le OO.SS. hanno richiesto la possibilità di maggiori capitoli di spesa per risolvere i piccoli problemi di manutenzione degli immobili che quotidianamente si verificano nelle filiali e che si protraggono ormai da tempo.

L'Azienda ci ha segnalato che sono andate a Premio 8 Filiali Retail e 4 Filiali Personal.

Nella nostra Area abbiamo 12 filiali di Banca Estesa alle quali da Settembre si aggiungerà Alba. E' stata ufficializzata anche la riduzione, con stessa decorrenza, alle ore 19,00 dell'orario di Alessandria Piazza Garibaldi, così come più volte richiesto dalle OO.SS.

Come OO.SS. dell'Area Piemonte Sud, ribadiamo con forza di essere ben oltre il limite di sopportazione che viene generato da questo Modello di Servizio all'interno dei punti operativi. Ci chiediamo se le Funzioni Aziendali Competenti si rendano sempre completamente conto delle difficoltà che quotidianamente si incontrano in molte filiali: organici all'osso, per cui è sufficiente un fisiologico problema per far saltare minimi equilibri, turni da coprire, 50 ore di Corso Ivass da effettuare, reportistica e via dicendo.

I Colleghi/e ce la mettono tutta per lavorare con metodo, fare le telefonate, contattare i clienti, ma bisogna pesare con maggiore obiettività sia il contesto esterno di mercato sia il contesto economico, che spesso vanificano e non valorizzano tutti gli sforzi compiuti.

Siamo consapevoli che il nostro settore sta attraversando una lunga fase di difficoltà e, pur condividendo un piano industriale aziendale orientato ai ricavi anziché al taglio dei costi, non possiamo però che ribadire che i risultati positivi si possono raggiungere solo se ritroviamo un giusto equilibrio tra risultati "sfidanti" e condizioni di lavoro sostenibili. Tutto questo nella necessità di un clima più disteso e costruttivo anziché eccessivamente competitivo e stressante.

**FABI- FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN
INTESASANPAOLO AREA PIEMONTE SUD**

Alessandria, Asti, Cuneo, 27 giugno 2016