

GESTIONE DEL PERSONALE: CAMBIARE SI PUO'?

Nel corso dell'ultimo Incontro Trimestrale dell' Area Napoli e Provincia abbiamo fortemente contestato alla Funzione del Personale la metodologia dei **colloqui gestionali**, evidenziando che la stessa viene percepita dai lavoratori come una forma di pressione commerciale.

Nello specifico, ci riferiamo alla presenza durante i suddetti colloqui anche del direttore di Area.

Lo stesso ragionevole dubbio ci assale quando sono gli stessi gestori del Personale a sostituirsi ai Capi Area, chiedendo resoconti rispetto al conseguimento degli obiettivi o il parziale raggiungimento degli stessi.

Riteniamo che il Gestore del Personale dovrebbe sottolineare l'osservanza della normativa vigente e del codice etico; pertanto, se l'intento è quello di lavorare in "sinergia" con le altre funzioni della banca per ottimizzare le prestazioni, allora sarebbe opportuno che la Funzione del Personale fosse presente nelle Filiali anche in "sinergia" con le Funzioni di Controllo di questa Banca, in modo da dare la sensazione di non essere attenta solo alle dinamiche commerciali che - come dichiarato anche dall'Azienda - pongono l'accento sulla velocità dell' operatività, ma anche su quelle di controllo che operano a tutela del lavoro dei colleghi, in evidente antitesi con la velocità declamata dalla funzione commerciale, ribadendo l'importanza di non derogare alla normativa vigente in termini di controllo, verifica e completezza della documentazione prodotta dalla clientela e soprattutto di non derogare al codice etico vigente in Azienda.

Ribadiamo che la professionalità e l'impegno dei colleghi non si misurano con la vendita dei prodotti, come sancito anche dal Protocollo sulle Politiche Commerciali sottoscritto recentemente da ABI e dalle OO.SS. di Categoria.

Abbiamo più volte denunciato una gestione del Personale che sembra trovare difficoltà nel conciliare le legittime esigenze aziendali con quelle altrettanto legittime dei colleghi, in sintonia con gli Accordi sottoscritti.

Sulla mobilità territoriale, pur convenendo che le regole sono a tutela dei lavoratori e che l'Ufficio del Personale è attento a non derogarle, non possiamo non sottolineare che una maggiore attenzione a situazioni che mettono a repentaglio

conciliazioni di vita e di lavoro, andrebbe anche in sintonia con la politica del Gruppo.

Si supportano, infatti, Filiali di nuova generazione a discapito di quelle con numero già ridotto di risorse; si effettuano a volte trasferimenti senza tener conto delle difficoltà oggettive, debitamente segnalate, legate al trasferimento stesso; le “lunghe permanenze” non vengono gestite in maniera coerente, anche all’interno delle stesse aree commerciali.

In alcuni casi i trasferimenti sembrano rispondere solo a logiche commerciali legate alla “movimentazione” più o meno adeguata dei portafogli, a discapito di ragionamenti che dovrebbero essere più articolati e che, di fatto, si configurano, lo ribadiamo, come vere e proprie pressioni commerciali.

L’aspetto motivazionale, pertanto, sembra non trovare spazio adeguato.

Il risultato non può che essere uno: molti colleghi scontenti e demotivati e, in non pochi casi, costretti a lavorare in condizioni di disagio e di stress, dovute sia ad una carenza di personale ormai cronica, più volte denunciata, sia a fenomeni di pressioni commerciali che sono comunque presenti a vari livelli.

Ricordiamo che l’attenzione alle Risorse rappresenta un aspetto fondamentale delle politiche di questa Azienda.

Abbiamo anche stigmatizzato **la mancanza di assistenza alle Filiali nella giornata del sabato**, da parte dell’Ufficio del Personale.

Notiamo con disappunto che la situazione non è cambiata.

Pertanto, chiediamo che la stessa venga normata, in quanto riteniamo indispensabile che l’assistenza sia operativa anche nella giornata di sabato.

Nel ribadire con forza la necessità di **nuove assunzioni** per supportare un Territorio nel quale non si è consentito un adeguato ricambio generazionale, così come invece è successo in altri territori del Gruppo, auspichiamo, per il momento, un “cambio di passo” che consenta di riportare quel clima di serenità – che è obiettivo comune - che è alla base anche dei successi commerciali di cui questa Azienda si vanta, successi che sono da ascrivere principalmente all’impegno e all’abnegazione dei colleghi che quotidianamente si adoperano con forte senso di responsabilità e professionalità.

Napoli, 4 agosto 2017

I COORDINATORI FISAC CGIL AREA NAPOLI E PROVINCIA