



RALLENTARE ...

TRIMESTRALE AREA LOMBARDIA NORD 18 LUGLIO 2024

Nella giornata del 18 luglio 2024 si è tenuto l'incontro di trimestrale dell'Area Sindacale Lombardia Nord con l'Azienda, rappresentata dal Ctpar Laura Bernasconi, dal Direttore commerciale delle filiali Imprese Alfonso Tentori, dal Direttore regionale Daniele Pastore, da Rita Riccobono per le Relazioni Industriali e da Serena Alessio responsabile del Personale Lombardia Nord. Alla riunione ha inoltre partecipato Stefano Arpino per la Direzione Centrale Immobili.

Inizialmente, come da consuetudine, l'Azienda ha esordito introducendo una panoramica sui risultati ottenuti dall'Area nei primi sei mesi dell'anno. È stato sottolineato, in generale, un andamento assolutamente positivo ed in linea con gli obiettivi prefissati e dal canto suo Pastore ha espresso la sua soddisfazione e le sue congratulazioni da riportare alla Rete. In sintesi, è stato dichiarato che **la Direzione regionale gode di buona salute e le prospettive appaiono comunque favorevoli** malgrado il dato non proprio positivo del comparto del credito alle imprese, dovuto ad una situazione congiunturale poco favorevole.

Organici e politiche commerciali

Le OOSS hanno evidenziato un primo punto critico riscontrato recentemente anche nelle altre aree del territorio nazionale: la carenza di organico.

È una questione ormai cronica e diffusa ma che in questi ultimi periodi sta assumendo risvolti drammatici.

In concomitanza con le uscite del 30 giugno per esodi e pensionamenti, con le dimissioni che si registrano sul territorio, con il passaggio di colleghi dalla rete alla filiale digitale e con le ferie incombenti **l'Azienda ha letteralmente 'spinto' per avere una migliore performance rispetto al dato equiparabile di giugno/luglio 2023 arrivando ad avere, in alcuni casi, un dato superiore del 40%.**

Ovviamente questo impegno, richiesto e rivendicato pubblicamente, ha ulteriormente esasperato le condizioni di vita lavorativa dei colleghi/e della Rete, vanificando spesso l'applicazione degli accordi in merito allo smart working e allo smart learning e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione tempo vita-lavoro.

Di contro l'esiguo numero di persone inserite in Rete sono assolutamente insufficienti a sostenere ritmi di lavoro elevati.

Questa politica della ricerca costante della performance (sorretta anche da un recente incontro con i direttori in cui le Funzioni di Pianificazione e Controllo hanno pesantemente evidenziato la necessità di ottenere risultati migliori) **non può essere più tollerata stando alle attuali condizioni lavorative.**

Le conseguenze le stiamo già rilevando: tensioni continue all'interno delle filiali, una qualità del lavoro sempre più scadente, un aumento del rischio di commettere errori, una scarsa conoscenza delle nuove procedure per mancanza di tempo e un'organizzazione del lavoro quotidiano spesso precaria; a ciò si aggiungono attività amministrative necessarie che richiedono tempo e attenzione, due fattori, ormai, di scarsissima reperibilità.

Formazione e smart-working

Abbiamo segnalato **casi di mancata concessione della formazione flessibile**, nonostante fossero stati caricati in APPRENDO corsi impattanti sul PVR ed in scadenza entro fine agosto: concessioni palesemente rifiutate **in funzione del solo raggiungimento del dato commerciale e del rispetto del budget assegnato!**

È inconcepibile che le attività di smart working/learning siano merce di scambio per il raggiungimento dei risultati!

Il Direttore regionale è stato concorde con noi sul fatto che in estate è possibile effettuare la formazione flessibile e lo smart working, con l'obiettivo dichiarato 'di lavorare meglio e non lavorare di più'.

Poiché nei fatti così non è, abbiamo chiesto un suo impegno formale a trasmettere questa indicazione anche ai Direttori commerciali e di Area.

Abbiamo inoltre sollecitato le Funzioni presenti a supportare i responsabili ad adottare approcci organizzativi che permettano di conciliare la formazione da casa con il lavoro in presenza.

Si vogliono evitare fenomeni di una gestione 'artigianale' nell'autorizzazione a concedere la formazione ma soprattutto si vuole ribadire che **è interesse comune assicurare che tutto il personale possa accedere ai percorsi formativi nei tempi e nei modi corretti**: non è tollerabile che la formazione venga svolta nei "tempi morti" tra un cliente e l'altro oppure durante i giorni di riposo o di ferie.

Si ricorda inoltre che l'incompleto o tardivo svolgimento dei corsi obbligatori impatta negativamente sul PVR e sul sistema incentivante, tant'è che alcuni colleghi della nostra Area sono stati penalizzati lo scorso anno ed è il motivo per cui chiediamo una maggiore attenzione affinché ciò non si ripeta.

Part time

Prosegue la politica del mancato rinnovo dei part time che non soddisfano i requisiti

Abbiamo comunque evidenziato che, anche a seguito dell'innalzamento della media dell'età dei lavoratori attivi, sovente le richieste di part-time sottendono ad una situazione gravosa di impegni familiari (assistenza per i genitori/suoceri) oppure a questioni di salute personale che comunque non darebbero diritto ai permessi per la legge 104.

L'Azienda ha dichiarato che il fenomeno dell'aumento medio dell'età dei lavoratori e le implicazioni derivanti sono attualmente sotto l'attenzione e la valutazione del Comitato welfare, Da parte nostra abbiamo chiesto di porre una specifica attenzione a condizioni familiari particolari e di procedere a valutazioni oculate in fase di rinnovo del part-time.

Immobili

Per quanto concerne le richieste di intervento per incidenti ricidivi nel breve periodo, generalmente per problemi di climatizzazione che vengono dati per risolti e immancabilmente non lo sono, la Direzione Immobili ha consigliato, oltre che a seguire i canali dedicati per le segnalazioni, di inviare una mail all'ufficio preposto.

Abbiamo sollecitato sulla filiale Lecco un intervento sui suoi fancoil al secondo piano ed una verifica sul controllo e la manutenzione degli estintori.

In conclusione, come OOSS esprimiamo una forte preoccupazione per le conseguenze generate dalle attuali pressioni commerciali che da un lato favoriscono comportamenti inconciliabili con le direttive aziendali e snaturano gli accordi, e dall'altro rischiano di essere invasive per la salute dei colleghi.

È più che evidente, e i risultati che l'Azienda ha illustrato ne sono la prova tangibile, che l'impegno e l'abnegazione da parte delle/dei colleghe/i non sono mai mancati.

Tuttavia, oggi più che mai, siamo fortemente convinti che sia necessario RALLENTARE. RALLENTARE come esortazione alle colleghe/i, e sono troppe/i, che rischiano di andare a sbattere.

RALLENTARE perché le continue, molteplici ed estenuanti sollecitazioni espongono le/i lavoratrici/tori a rischi operativi con conseguenze imprevedibili.

E all'Azienda diciamo che RALLENTARE non significa fermarsi, né tantomeno temere di non conseguire i risultati, condividendo di fatto che gli obiettivi sono raggiungibili solo se pienamente sostenibili.

Como, 29 luglio 2024

COORDINATORI RSA E LE RSA DELL'AREA LOMBARDIA NORD
Fabi – First – Fisac – Uilca – Unisin