

# TORINO: LA VOCE DI TUTTI I COLLEGHI

In data odierna abbiamo consegnato le richieste più urgenti emerse dopo il confronto con tutti i colleghi nelle assemblee dell'Area Torino e Provincia, iniziate lo scorso 10 maggio e terminate il 18 giugno.



- **Assegnazione di un numero congruo di assunzioni sulla rete filiali dell'Area a copertura delle ingenti uscite sul territorio:** chiediamo all'azienda un'attenzione particolare rispetto alla rete delle filiali dell'Area Torino e Provincia, il territorio maggiormente colpito dalle uscite per esodo (490 colleghi) e il territorio che ha meno beneficiato dell'arrivo dei colleghi delle ex Banche Venete.
- **Veloce ridefinizione degli orari delle filiali flexi, in relazione all'impossibilità di organizzare corrette turnazioni:** per affrontare questo sfidante piano industriale chiediamo una veloce ridefinizione della rete distributiva (comprensiva di ridimensionamento degli orari di servizio), equità nei turni nelle filiali flexi, una riduzione del numero di filiali con orario 8.00 - 20.00 e una maggiore attenzione alle riorganizzazioni territoriali. Le risposte aziendali su questo argomento al momento sono assolutamente insufficienti: il piano di razionalizzazione della rete filiali e la riportafogliazione non risolvono i problemi di carenza di organico, di mancata sostituzione del personale uscito per esodo, delle sostituzioni delle maternità o delle aspettative, delle richieste di part-time, della scomparsa di figure professionali come quelle dei cassieri o degli specialisti estero.
- **Programmazione annuale della corretta fruizione della formazione individuale:** la formazione deve essere non solo un obiettivo dichiarato ma una possibilità concreta. Chiediamo quindi che la formazione venga programmata al pari di qualsiasi altra attività aziendale.
- **Maggiore incisività nella programmazione dello Smart Learning:** chiediamo

che vengano affrontati e risolti una volta per tutti i problemi legati alla lentezza della procedura on-line, che gli strumenti per facilitare il cosiddetto smart learning (la formazione dal proprio domicilio o da punto hub durante il proprio orario di lavoro) vengano distribuiti in maniera più capillare e soprattutto che vengano distribuiti anche alle figure che ancora oggi non possono accedere alla formazione flessibile, ovvero i gestori personal e gli addetti imprese.

- **Formazione in aula per temi di particolare rilevanza operativa:** antiriciclaggio, Mifid 2, Tutela. L'azienda deve anche iniziare a gestire le novità normative in modi e forme adeguate e non limitandosi a scaricare su noi colleghi le ricadute. Partiamo dalla Mifid 2: noi abbiamo più di 2.000 colleghi nelle filiali di tutta Italia che non hanno i requisiti minimi di conoscenza e competenza per prestare consulenza in materia di investimenti, o per lo meno non ce l'hanno per la normativa europea. L'azienda si è mossa in ritardo rispetto a una normativa assolutamente fondamentale e che espone a notevoli rischi personali i suoi dipendenti. Quando ha iniziato ad affrontare la questione lo ha fatto in un modo molto discutibile, ovvero assolvendo agli obblighi formali senza accompagnare il processo con un'adeguata formazione o anche solo "informazione" di merito sulle serie implicazioni connesse agli obblighi in generale per i bancari e a quelli specifici per i supervisori. Su argomenti delicati come questo, così come ad esempio per l'antiriciclaggio, chiediamo maggior attenzione all'azienda e pretendiamo una formazione in aula. Perché su certi argomenti, così come ancora sui prodotti di tutela, la formazione in aula non deve essere vista come un mero costo quanto piuttosto come un prezioso investimento. Per raggiungere gli obiettivi previsti dal piano industriale in tema di bancassicurazione è necessaria una attività di formazione importante, che non può essere liquidata con le Pillole su Apprendo e con due giornate che si faranno (poi) in filiale tra una vendita e l'altra.
- **Orario di lavoro:** obbligo per i Responsabili dei punti operativi del rispetto delle regole in materia di orario di lavoro e di gestione del lavoro straordinario per il personale di competenza.
- **Pressioni commerciali:** chiediamo l'eliminazione immediata e definitiva dei ridondanti strumenti di monitoraggio non previsti, l'eliminazione immediata e definitiva dei budget individuali con annessi "passo giornaliero" e "anticipatore delle vendite".

Con l'occasione, abbiamo chiesto un incontro ufficiale e urgente con un direttore di filiale, tre

direttori di area e un direttore commerciale che si sono particolarmente “distinti” per toni aggressivi, richieste assillanti e comunicazioni al limite del surreale. Intendiamo affrontare, iniziando direttamente da loro, la delicata questione delle pressioni commerciali e del rispetto della dignità lavorativa, che peraltro è stato uno dei temi più dibattuto nelle assemblee.

Abbiamo quindi chiesto all’Azienda delle risposte concrete e/o l’apertura di un confronto alle rivendicazioni presentate dopo questo giro di assemblee e che esprimono la voce di tutti i colleghi che hanno partecipato, e che ringraziamo per questo.

[qui il documento in pdf](#)