TANTA LA CARNE SUL FUOCO. SPERIAMO NON BRUCI!

Martedì 5 dicembre si è svolto l'ultimo incontro trimestrale dell'anno tra le OO.SS. e la DR di Milano, Monza e Brianza. In apertura siamo stati informati dell'inattesa adibizione ad altri incarichi dell'attuale Responsabile del personale e assistenza rete a cui è andato il ringraziamento dei presenti e il riconoscimento per avere, nel breve lasso di tempo trascorso nel ruolo, poco più di un anno, instaurato ottime relazioni che però scontano la mancanza di continuità nel ruolo.
Un turn over così frequente che caratterizza la nostra DR, per una funzione così complessa e delicata, non consente al Capo del personale la necessaria e profonda conoscenza del territorio e delle persone che ci lavorano e qualsiasi progetto e/o pianificazione risulta difficilmente praticabile.

CLIMA DELLE FILIALI E ISYBANK

Continua il perdurare di un pessimo clima lavorativo nelle filiali testimoniato anche dalle valutazioni scadenti espresse dall'altimetro di filiale. Lo strumento, unilateralmente adottato dall'azienda senza condivisione sindacale, è certamente un indizio del disagio nel rapporto di relazione tra colleghi e la direzione e della mancanza di benessere nel luogo di lavoro. Un'Azienda che si pone tra i suoi obiettivi la soddisfazione delle persone, come ampiamente e mediaticamente dichiarato, non può ignorare tale problema. Constatato il perdurante indicatore negativo per alcune realtà, abbiamo richiesto le modalità di intervento nei casi consolidati di recidiva. Al di là di una generale risposta in merito all'aumento della media delle valutazioni che non risolve i casi critici, ribadiamo che il metodo per "sfinimento" adottato da alcuni Responsabili non è accettabile (ribadire all'infinito nelle riunioni di non indicare punteggi inferiori al 9 o al 10 non è né corretto, né etico) e sicuramente non efficace alla risoluzione dei problemi. Dopo di che l'Azienda ha dichiarato, nei casi di persistente insoddisfazione, di effettuare interventi via via crescenti per arrivare alla risoluzione delle motivazioni alla base delle criticità. **Come OO.SS. consigliamo quindi sempre di compilare l'altimetro attenendosi ai fatti reali e senza farsi condizionare da pressioni e influenze da parte di terzi**.
E' stato fatto presente che alcune criticità derivano anche dalle modalità di gestione di fenomeni più complessi e che non investono solo la nostra DR, quali ad esempio le modalità di avvio della vicenda Isybank per la quale al momento non ci sono risposte ufficiali circa il modo di raccolta del "consenso espresso" raccomandato dall' A.G.C.M. L'unico segnale in merito è la ricostituzione di una task force che rimette in primo piano la carenza di organico delle filiali, digitali e fisiche, chiamate a sopperire all'emergenza determinata da decisioni di altri livelli. Al momento la DR di Milano, Monza e Brianza ha fornito 20 risorse alla filiale digitale che al contempo ha ceduto personale all'ufficio reclami per la lavorazione dei picchi di attività che si stanno manifestando. Naturalmente alla fine, rete fisica e filiale digitale si trovano in grosse difficoltà.

PART TIME

La percentuale di part time è pari al 22%. Dall'inizio dell'anno ci sono 878 contratti in essere, con 22 nuove concessioni e 548 rinnovi. Le 18 richieste non perfezionate, per l'Azienda, non avevano i requisiti previsti dall'accordo, anche se ci è stato assicurato che ogni domanda non supportata dalle motivazioni di priorità elencate nel contratto di secondo livello, viene sempre attentamente valutata.
Raccomandiamo ai colleghi di non ritirare mai l'inoltro della pratica di part time a seguito di sollecitazione del Responsabile o dell'ufficio del personale. Tutte le domande e gli eventuali dinieghi devono risultare agli atti.

CONSULENTI FINANZIARI E ASSUNZIONI

Il numero di colleghi con contratto misto nella DR è pari a 142. Dall'inizio dell'anno sono entrati 21 nuovi contratti misti, 10 colleghi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e 25 stagisti. Nel mese di novembre si sono formalizzate altre 3 assunzioni, con un inserimento nell'ambito del progetto DIVERSITY e INCLUSION di una persona in via Verdi. Per i contratti misti, alla scadenza dei 2 anni, si è finalmente accolta una maggior attenzione a partire dalla conferma all'interno della stessa DR (anche in linea con le comunicazioni che legavano l'assegnazione alla sostituzione di lavoratori/lavoratrici usciti/in uscita) e alle problematiche di carattere personale e familiare.

FORMAZIONE FLESSIBILE

Partiamo dalla comunicazione dei dati aziendali: da inizio anno a fine ottobre le ore fruite sono pari a 53.310.

L'Accordo del 31/3/2023 ha esteso a 8 giorni il diritto allo smart learning. Considerando l'organico complessivo di 4.150 persone, le ore fruite sono 12,85 cadauno. Si è ribadita la necessità che la formazione sia fatta, ma anche e soprattutto, fatta bene. **Pur constatando una percentuale in crescita da inizio anno, dalla valutazione dei dati emerge chiaramente che ci sono ampi margini di miglioramento che vedono nella pianificazione lo strumento idoneo all'applicazione integrale di quanto indicato nell'accordo.** Ci auguriamo, per il 2024, la stessa attenzione di pianificazione e di controllo dedicata alla fruizione delle ferie, con la raccomandazione ai colleghi di fruire bene della formazione ed evitare, per esempio, contatti con la clientela mentre si fruisce della formazione a distanza. Ciò anche nel caso in cui sia svolta nel luogo di lavoro, in tal caso deve avvenire in sede protetta.

LAVORO FLESSIBILE

Continua la sperimentazione in Rete del lavoro flessibile e del 4X9 come indicato nell'accordo del 26/5/2023. Considerate le precedenti dichiarazioni di disponibilità della nostra DR evidenziamo ancora, da parte dei Responsabili di filiale, molta ritrosia alla concessione di giornate di lavoro agile anche in caso di eventi personali, familiari e di salute di particolare gravità. Anche considerando le esigenze organizzative peculiari, riteniamo che l'autorizzazione di più giornate di smart working al mese per il personale adibito alla rete non comprometta la quantità e la qualità del servizio alla clientela, se supportata da una efficiente organizzazione interna.

Anche i colleghi di filiale dovrebbero avere l'opportunità di raggiungere quel livello minimo di benessere a cui l'azienda dà, con continuità, eco mediatico.

Abbiamo chiesto all'Azienda di formare e informare i Responsabili su quanto sottoscritto nell'accordo per evitare "fantasiose interpretazioni personali". Per esempio, nelle filiali oggetto di sperimentazione il diritto allo smart working è di <u>almeno</u> un giorno al mese, limite minimo e naturalmente auspichiamo che venga conferito in misura maggiore. Spesso il lavoro agile non viene accordato nemmeno quando è richiesto dalla mancanza di spazio (persino in casi evidenti come quello delle filiali interessate dal progetto aziendale W.O.W.) e a tutela della salute e sicurezza dei colleghi che lavorano in presenza.

TRASFERIMENTI

Il dato esposto dalla DR vede, nel 2023, 765 trasferimenti totali, di cui 27 su richiesta e 65 a seguito di adesione al job posting. I numeri però sottolineano che i trasferimenti a richiesta sono ancora insufficienti e le istanze sospese sono ancora tante. La conferma dei contratti misti all'interno della DR è applicata proprio per imprimere una spinta allo scorrimento delle liste di attesa, come richiesto dalle OO.SS. **Sulla materia abbiamo ribadito la necessità che l'ufficio del personale di DR conservi la più ampia autonomia decisionale senza blocchi e veti di funzioni lontane dal territorio e quindi privi della puntuale conoscenza dello stesso e della problematica vissuta dal collega richiedente.**

FILIALE DIGITALE

L'Azienda ci comunica che rimarrà aperta la filiale digitale di via Giambellino nel periodo dal 27 dicembre al 5 gennaio. In riferimento alle comunicazioni pervenute di non utilizzo del pc aziendale nei periodi di ferie/ malattia o assenza dal servizio, l'Azienda comunica verbalmente che sarà possibile collegarsi per esigenze quali prenotazione hub/ posti parcheggio.
Abbiamo sensibilizzato ad una maggiore attenzione sulla formazione frodi in quanto argomento delicato e complesso. Ci comunicano che nel corso del 2024 riprenderà l'attività formativa.
Sulle pressioni commerciali abbiamo richiesto maggiore attenzione sui comportamenti non in linea con le direttive aziendali.

***

È chiaro che il pessimo clima di filiale, condizionato ancora dalle solite perdite di tempo legate a ripetute richieste e raccolte di dati commerciali, diventa una priorità che merita la massima attenzione, anche per i pesanti effetti sulla salute dei lavoratori/lavoratrici. Oltre ai proclami mediatici sul "benessere delle proprie persone", bisogna che tutte le Funzioni agiscano con comportamenti idonei e in linea con quanto dichiarato pubblicamente. Per tutte le situazioni dubbie rispetto ai temi sopraindicati, invitiamo i colleghi a segnalare ai sindacalisti di riferimento. La DR si è dichiarata disponibile ad un confronto per giungere alla rimozione delle criticità denunciate.

Milano, 15 dicembre 2023

RSA FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
INTESA SANPAOLO DR MILANO, MONZA E BRIANZA