



Incontro Trimestrale d'Area: "I colleghi facciano solo ciò che riescono a fare"

Venerdì 27/11 si è tenuto l'incontro via Skype con la Direzione Regionale rappresentata dai sigg.ri Enzo Vozza, per le Relazioni Industriali, Luca Calvi per le funzioni di Gestione del Personale, Andrea Bianchi, Responsabile Personale CTPar Piemonte Nord e VdA, e Francesca Nieddu, Direttore Commerciale Imprese in rappresentanza anche dei segmenti Retail ed Exclusive.

Organici e Carichi di lavoro

La DR ci ha comunicato alcuni dati relativi agli organici dell'Area che vedono, al momento in base agli accordi 10/2017 e 05/2019, 48 uscite per esodo e 1 per pensionamento.

A fronte di ciò, sono in corso 12 assunzioni con contratto "misto" in qualità di promotori iscritti all'albo, destinati alle sole Filiali Exclusive.

Il gap abissale fra i due dati si commenta da solo. Abbiamo fatto notare che nessuna norma vieta di fare assunzioni a tempo indeterminato, considerata la grave carenza di personale soprattutto nelle filiali che, con le prossime uscite, saranno ancor più in emergenza.

Non serve essere un consulente Accenture/McKinsey per capire che questa **situazione di costante emergenza lavorativa**, oltre a mettere a rischio la salute psico-fisica dei colleghi, finirà inevitabilmente per ripercuotersi anche sul servizio alla clientela, con problemi che non devono e non dovranno in alcun modo essere imputati ai colleghi.

"I colleghi facciano solo ciò che riescono a fare" ci è stato risposto dal dott. Luca Calvi come soluzione al problema.

Contratti Part-time: attualmente sono pari al 22.9% dell'organico, una percentuale che l'azienda considera già alta. Alla banca facciamo notare che l'ultimo rinnovo contrattuale ha eliminato la percentuale massima prevista in precedenza. Si può quindi ben procedere oltre, al fine di far conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita privata, al contrario di quanto è stato fatto in questi mesi con il mancato rinnovo di domande in scadenza nonostante il permanere delle necessità.

Salute e Sicurezza.

Ci è stato precisato che massima attenzione viene data alla **tutela della salute dei dipendenti** e che le sanificazioni, in caso di contagi da Covid19, vengono eseguite nell'immediatezza o comunque nella stessa giornata, a chiusura della filiale.

Abbiamo portato casi concreti in cui questo, purtroppo, non si è verificato, allo stesso modo, spesso, non ci risultano **presentate le relative denunce all'Inail di infortunio professionale per i casi Covid**, che si sono manifestati e susseguiti nella stessa filiale/struttura.

Anche se da pochi giorni siamo passati in zona "arancione", tutte le norme relative a distanziamenti, SW e limitazione degli spostamenti, restano invariate, così come i numerosi problemi da noi riscontrati nelle filiali. Le riprendiamo:

- **Plexiglass** in colpevole ritardo e **non per tutti i gestori/colleghi che hanno rapporti con il pubblico** come da DPCM e dal Protocollo Stato Regioni per le attività ad alto afflusso di clientela. Ci chiediamo: **da chi e perché sia stata presa una decisione così grave che va ad aumentare, oggettivamente, i rischi per i colleghi;**
- **Steward o Guardie giurate** per un numero limitato di filiali rispetto alle tante che ne hanno la necessità;
- **Assenza di Termoscanner** a piantana all'ingresso delle filiali per misurare la temperatura anche ai clienti come succede in quasi tutte le attività commerciali;
- **Lavoro Flessibile (cd. Smart working):** dotazione insufficiente di pc per i dipendenti che ne necessitano. In particolare gli addetti nelle filiali imprese ne sono privi, con notevoli difficoltà operative e di supporto ai gestori.

Si registrano, inoltre, difficoltà a concedere a tutti i genitori che hanno figli under 14 il giorno minimo di SW settimanale, che ricordiamo è previsto da uno specifico accordo sindacale oltre alle

maggiori previsioni del Decreto Ristori. Proprio in virtù di questo accordo **l'azienda ha dichiarato** che, se il lavoratore o lavoratrice ne hanno necessità e lo richiedono, **il giorno di SW non può essere negato** neppure in caso di eventuali problemi di organico filiale che il Direttore deve risolvere contattando il Gestore del Personale;

- Abbiamo evidenziato anche le difficoltà di rispettare le norme di distanziamento e igienizzazione nelle filiali **“New Concept”**. Il modello va rivisto garantendo, anche in tempi post-Covid19, spazi adeguati per ogni operatore;
- **Igiene e pulizia locali.** Ci è stato risposto che la Banca **non pone limiti di orari agli addetti** delle imprese di pulizie. Peccato che con l'asta al ribasso per aggiudicarsela le imprese devono tagliare i costi, e quindi le ore del personale;

Da qui, e man mano andando avanti, si sono delineate ancor di più le distanze fra le due parti e le mancate - ovvero negative - risposte alle nostre richieste.

Pressioni Commerciali

Abbiamo evidenziato l'inutilità delle continue e ridondanti Lynch e le pressioni commerciali, dove l'unico mantra è “Tutela, tutela, tutela”. La banca non si ferma – ci è stato evidenziato dalle funzioni commerciali – “The show must go on...” Peccato che questo noi lo sappiamo bene, lo abbiamo vissuto ogni giorno in cui, in ogni filiale e struttura, abbiamo lavorato per garantire la liquidità al Paese, anche nei giorni di ferie aggiuntive, il sabato e oltre gli orari stabiliti. Ogni volta che ci siamo presi gli insulti al telefono o all'accoglienza dai clienti stanchi, tesi contro di noi. Anche se poi i crack delle banche, i risparmi bruciati, le polizze forzate, le vendite improprie di diamanti non sono certo imputabili a noi dipendenti.

Un esempio per tutti **il Contest organizzato da un capo area dal titolo “Tutela a tutta forza”, una vera e propria “sfida” tra colleghi per “stimolare” la vendita delle polizze. Un fatto grave in quanto in totale violazione dell'Accordo ABI sulle corrette Politiche Commerciali. L'Azienda stessa ha concordato sul fatto che tali comportamenti non devono ripetersi, invitandoci a segnalare alla casella “Io Segnalo”, così come abbiamo già fatto.** Con quale esito, lo possiamo immaginare.

Abbiamo inoltre diffidato le funzioni commerciali dal:

- persistere nel dare indicazioni di collocare prodotti in OAD senza che il cliente sia stato preventivamente informato e sia consapevole di quello che sta sottoscrivendo;
- suggerire ai clienti che si recano in Filiale per un appuntamento commerciale, se fermati dalle Forze dell'Ordine, di fornire come giustificazione la necessità di andare in Banca a prelevare;
- dare indicazione di utilizzo causale SVL (solidarietà volontaria che produce una riduzione di stipendio del 65%) al posto di CFF (Formazione Flessibile), anche se pare sia accaduto in pochissimi casi.

Infine abbiamo richiesto:

- di prestare l'attenzione dovuta ai colleghi valutati da Medicina del Lavoro come **“Idonei al servizio con limitazioni”**. È successo, purtroppo, che ciò **non** sia accaduto per patologie gravi con rischi fortemente accresciuti a carico del collega. Riteniamo questa omissione gravissima;
- di astenersi dal non applicare correttamente l'art.75 del CCNL in relazione alla “Valutazione del/la lavoratore/trice”. Rileviamo infatti che non vengono mai tenute in debita considerazione le eccezioni sollevate dal collega e, al termine del colloquio, le funzioni del personale confermano la valutazione contestata praticamente in via automatica o addirittura appellandosi al valutatore. Questa impostazione, grave, contribuisce ulteriormente a **peggiore il clima nelle filiali e/o strutture.**

Quanto sopra è ancora più frustrante in termini di condizioni di lavoro, clima e anche di inadeguati riconoscimenti economici ai dipendenti, se confrontato con il probabile **dividendo** che verrà distribuito agli azionisti, nel 2021, pari a **2.3 mld di euro**, a fronte di utili accresciuti.

Vista la sostanziale mancanza di risposte concrete ai tanti problemi denunciati, abbiamo quindi concluso l'incontro comunicando che ci riserviamo di attivare tutte le iniziative previste dalle norme di legge e di contratto per tutelare la salute e le condizioni di lavoro di tutti i colleghi/e incluso le segnalazioni alla casella “IoSegnalo” anche attraverso i propri rappresentanti sindacali.

Coordinatori e RSA Area Piemonte Nord e Valle d'Aosta

Novara, 04 dicembre 2020