



BENESSERE: GUARDIAMO LO STESSO FILM?

Il giorno 3/3/2022 si è svolto in videoconferenza l'incontro fra i Coordinatori Territoriali delle Organizzazioni Sindacali e la Region Centro Nord relativamente all'Osservatorio previsto dal protocollo sul Benessere nei Luoghi di Lavoro e sulle Politiche Commerciali. Per l'Azienda sono intervenuti Andrea Burchi, Michele Manzari, Alessandro Manelli, il suo staff HR, e i referenti delle relazioni industriali.

Il RM ci ha illustrato come il 2021 si sia chiuso in maniera positiva in continuità col passato sia lato risultati commerciali che soddisfazione della clientela. Tutti i comparti (Retail, Private, Corporate) sono in crescita sia di masse gestite che di impieghi anche utilizzando le garanzie pubbliche per aiutare le aziende in difficoltà durante il periodo pandemico. L'anno 2022 si è aperto con buona continuità sia a gennaio che a febbraio, si dovrà capire ora come gestire marzo e quindi il trimestre. Il RM evidenzia infatti come questo momento sia un periodo molto complicato in cui alla pandemia si è aggiunta la guerra in Ucraina. Richiede, proprio per questo, massima vicinanza ai clienti, valutando un buon lavoro l'aumento del numero dei contatti rispetto al periodo pre-guerra, salvo poi aggiungere che l'occasione del contatto si possa tradurre anche in proposte commerciali coerenti col periodo.

La partenza della riorganizzazione (13 dicembre) ci viene indicato come un periodo non facile in termini lavorativi e di organizzazione dovuto anche e soprattutto alla carenza di personale (colleghi positivi covid o contatti con positivi), ma, nonostante tutto, la macchina è partita in continuità.

Il Responsabile People & Culture della Region ci ha evidenziato: la partenza dell'Academy in tema di formazione (che prevede il ritorno, per alcuni ambiti, alla formazione in presenza); la ripresa delle certificazioni delle competenze; l'ascolto di tutti i 4.000 colleghi della Region, che verranno incontrati dai P&C partner di territorio; l'avvenuto ingresso nei mesi di gennaio e febbraio di 17 nuovi colleghi/colleghe in contratto di apprendistato e l'imminente "rilascio" di ulteriori 15 colleghe/colleghi del Direct fra marzo e aprile.

Come OO.SS. abbiamo richiamato l'attenzione sul protocollo firmato nel 2016 sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali, stigmatizzando i continui e ripetuti comportamenti NON CONFORMI ormai diffusi su tutta la Region e non riconducibili a comportamenti dei singoli.

Le pressioni commerciali / violazioni del protocollo aziendale e dell'accordo nazionale più volte evidenziate dalle OO.SS. devono terminare.

Abbiamo chiesto con fermezza l'interruzione immediata dell'utilizzo coercitivo di UBOOK che, ricordiamo, non è uno strumento di monitoraggio ma un'agenda organizzativa.

Abbiamo chiesto con fermezza di ridurre la quantità di lynch quotidiane (si arriva fino alle 4 lynch al giorno, spesso indette con poco preavviso).

Abbiamo chiesto con fermezza che le lynch DEVONO terminare entro gli orari stabiliti. Basta lynch fuori orario! Le colleghe e i colleghi hanno il diritto alla disconnessione.

Abbiamo chiesto con fermezza l'interruzione delle richieste reiterate (anche più volte al giorno con vari mezzi di comunicazione) di aggiornamenti sul venduto.

Abbiamo chiesto con fermezza che i toni e i modi utilizzati durante le riunioni o nelle mail vengano ricondotti alla buona educazione, e che nessuno si permetta più di minacciare, seppur velatamente, colleghi/colleghe non in linea con gli esosi dati richiesti. E' impensabile che una lavoratrice o un lavoratore subisca attacchi personali solo perché non in linea con i dati e non si rispetti la sua dignità professionale.

Abbiamo chiesto con fermezza di abbandonare le richieste di ambition, e di non organizzare più le "giornate dedicate".

Abbiamo chiesto con fermezza di riequilibrare in termini di sizing la funzione che si occupa di lavoro operativo/amministrativo (VDO).

A fronte della nostra sollecitazione sui budget "irraggiungibili" con richieste del 40% mediamente in più rispetto allo scorso anno, il RM ha risposto che gli obiettivi non sono assolutamente aumentati ma sono in linea con il 2021. Viene richiesto un obiettivo qualitativo di contatto che sia totalmente in linea con le regole Banca, specificando che i budget "non sono scritti sulla pietra" ma che bisogna provare a raggiungerli.

Il RM ha condiviso con le OO.SS. che *"l'utilizzo di UBOOK non deve essere un monitoraggio sul numero degli appuntamenti"* mentre il RP&C ha affermato che *"il previsionale è un aspetto fondamentale dell'attività commerciale ma se fatto ogni giorno è inammissibile ed infatti rientra fra i comportamenti non consentiti"*.

In merito ad indicazioni o suggerimenti che inducono i colleghi ad aggirare le normative, il RM e il Responsabile P&C richiamano l'assoluto rispetto di disposizioni di legge e regolamenti aziendali: *"chiunque incentivi operazioni non in linea con le regole è una persona che va rimossa dal ruolo"*. In continuità con il principio sopra richiamato dai referenti aziendali in tema di compliance ci aspettiamo che lo stesso venga fatto valere anche per chi non dovesse uniformarsi ai valori del protocollo del 2016.

La dichiarazione aziendale che vede il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori come "obiettivo comune", il cui raggiungimento si realizzerà cercando di tendere all'azzeramento dei comportamenti illegittimi per quanto sia stata da noi apprezzata, è però in contrasto con il vissuto quotidiano di ciascuno e che abbiamo rappresentato alla delegazione aziendale

Oltre ad aver segnalato i fenomeni incoerenti con i contenuti del protocollo abbiamo richiamato l'attenzione della delegazione aziendale su un altro caposaldo che compromette il benessere nei luoghi di lavoro ossia le disfunzioni riscontrabili a livello d'organizzazione del lavoro. Si sta infatti accentuando un'incomprensibile fenomeno di separazione fra chi si occupa di commerciale e chi di operativo, quando invece è nostra ferma convinzione ritenere che un giusto equilibrio fra le due funzioni possa garantire da un lato di traguardare gli obiettivi commerciali e al contempo di distribuire equamente carichi e ritmi di lavoro, preservando tutti i lavoratori dai rischi operativi e tutelando conseguentemente anche la loro salute e sicurezza.

Non resta ora all'Azienda che dimostrare con fatti e comportamenti concreti coerenti con gli Accordi e con le dichiarazioni del RM al tavolo, che davvero si adoperi per garantire un clima aziendale rispettoso delle lavoratrici e dei lavoratori.

Come OO.SS. lavoreremo per una puntuale verifica ed applicazione di quanto sopra e invitiamo i lavoratori ad agire su di un doppio binario:

- sfruttare gli incontri organizzati dai P&C Partner *"talking to the people"* per rappresentare situazioni che non garantiscono un sereno clima aziendale e un accettabile livello di benessere organizzativo;
- continuare a segnalarci, per il tramite dei RSA, comportamenti scorretti possibilmente supportati dalle relative evidenze.

E' arrivato il momento che l'azienda ci sottoponga delle proposte concrete per risolvere le problematiche attinenti il benessere sui luoghi di lavoro.

Il rispetto delle regole e delle persone è obiettivo insindacabile.

Bologna, 10 marzo 2022

I Coordinatori Territoriali Region Centro Nord
Fabi First/CISL Fisac/CGIL UilCa UniSin