



COMUNICATO

Le Rappresentanze Sindacali FABI dell'Area Nord Ovest si sono riunite nei giorni scorsi per una analisi della situazione dell'Area stessa. Questi gli elementi principali emersi nelle singole realtà:

Alessandria: Condizioni igienico ambientali: Insufficiente igiene nei locali nei quali si svolgono le attività lavorative in seguito ad una notevole riduzione delle ore di permanenza degli addetti alle pulizie, in una filiale seppure di ampie dimensioni. Si evidenzia, anche, il problema relativo al riscaldamento, spesso non funzionante, con la caldaia da sostituire che ha costretto i colleghi a sopportare temperature "polari", circa 14/15 gradi nel salone, proprio nelle giornate più fredde dell'anno.

Organici e carichi di lavoro: Tutte le risorse extra organico sono state collocate nella task force di recente creazione (Sviluppo Rete), senza tenere in considerazione le esigenze operative della filiale. Questo, in assenza di una massa di manovra che possa intervenire in caso di assenza del personale per ferie, malattie, "corsi di formazione", ecc., ha creato scompensi eccessivi che sono stati scaricati improvvisamente sugli altri colleghi. Notevole aggravio, inoltre, dei carichi di lavoro per il titolare ed il suo sostituto/poe che devono svolgere le molteplici attività loro demandate dal nuovo modello organizzativo, con il solo supporto di una collega ODS "prelevata" dallo Sportello, senza alcuna competenza in materia e destinata a coadiuvarli nel settore fidi.

Contrariamente a quanto assicurato dall'Azienda, non ci sono stati né i previsti corsi di formazione, né l'affiancamento di personale esperto al fine di poter fornire le competenze necessarie ai colleghi che ricoprono i nuovi "Ruoli", ma soltanto una costante ed esagerata pressione per il raggiungimento del budget aziendale con ogni "mezzo possibile".

Casale: Organici e carichi di lavoro: il collocamento delle Risorse extra organico nella rete degli sviluppatori ha costretto in ulteriore difficoltà il già scarso organico della Filiale che si trova, così, a sopperire ad ulteriori incombenze difficilmente gestibili. L'adibizione al Mass Market di due colleghe part-time, peraltro non ancora messa in atto, comporterà che al pomeriggio i gestori Affluent debbano far fronte anche a questo ulteriore carico di lavoro.

Condizioni igienico ambientali: anche in questa realtà la riduzione del tempo a disposizione del personale di pulizia ha comportato un sensibile peggioramento delle condizioni igieniche, accentuate, per quanto riguarda il primo piano, dalla promessa – mai eseguita – della tinteggiatura dei locali e dalla mancata sostituzione degli arredi.

Genova: Condizioni igienico ambientali: Condizionatori fuori uso in numerose Filiali; si è provveduto all'acquisto improvvisato (a seguito segnalazione RSA fabi locale) di decine di stufette elettriche; per l'estate (ormai prossima) i condizionatori sono tuttora in tilt. La pavimentazione, tutta a moquette, è in condizioni pessime. Per quanto riguarda le pulizie la RSA FABI di Genova ha denunciato la gravità della situazione con apposito comunicato datato 18 febbraio 2005.

Organici e carichi di lavoro: È il "mal comune" generale: i Cassieri sembrano non bastare mai anche se "sulla carta" se ne contano diversi, alla fine il risultato è sempre quello della coperta corta, da qualche parte manca sempre; sempre più necessaria la "massa di manovra". Tenendo conto che non esistono praticamente più alcune figure professionali come i Commessi, alcune funzioni subiscono gravi disagi e ritardi. Da mesi siamo in attesa di un rinnovo delle firme autorizzate per la Tesoreria e Banca Italia.

Progetto sviluppo rete: È un progetto che non trova una logica degna di questo nome. Colleghi che, in moltissimi casi, garantivano l'operatività nelle loro posizioni lavorative. Dopo il danno (disconoscimento della professionalità acquisita negli anni) anche la beffa (mortificazione di essere collocati in un ruolo senza averlo richiesto e senza la dovuta formazione).

Novara: Organici e carichi di lavoro: Accresciuto aggravio di operatività che ricade sugli addetti alla clientela cui competono troppe mansioni (che vanno dal rilascio di carte di credito alla consulenza di primo approccio) con riferimento ad un eccessivo numero di rapporti.

Progetto sviluppo rete: profonda demotivazione degli addetti del team di sviluppo che percepiscono la propria inadeguatezza rispetto ad obiettivi tanto ambiziosi quanto utopistici.

Torino: Organici e carichi di lavoro: E' sempre più insostenibile l'incremento dei carichi di lavoro soprattutto in alcune filiali ed uffici dell'Area e dell'Unità Imprese che non riescono più a sostenere i carichi di lavoro anche per i continui interventi organizzativi. L'avvio, inoltre, del progetto Sviluppo ha sottratto Risorse dalla Rete che già prima arrancava per garantire una qualità accettabile del servizio offerto alla clientela. Risultano scoperte posizioni di lavoro, filiali costrette ad operare quasi in pianta stabile con due addetti, formazione insufficiente e colleghi costretti, così, ad operare utilizzando password altrui. Le sostituzioni, inoltre, sono sempre più difficili e ridotte a casi di assoluta emergenza. In questa situazione il solo pensiero di aprire nuove filiali senza le relative nuove assunzioni è assimilabile ad una provocazione che meriterebbe una risposta adeguata. Condizioni igienico ambientali: Le pulizie dei locali risultano insufficienti in molte realtà a causa del nuovo capitolato che riduce i giorni e le ore di utilizzo di personale esterno.

Vercelli: Organici e carichi di lavoro: si rende indispensabile un adeguamento che può essere così riassunto: + 2 addetti comparto OdS rispetto agli attuali 3 (considerate tutte le nuove mansioni previste dal compendio, l'attività di contazione a seguito rimesse di contante da parte di società della grande distribuzione/ipermercati, l'esigenza di un minimo di flessibilità anche in relazione ai turni delle ferie). + 1 addetto mass market rispetto agli attuali 2 (previsti per circa 2.700 posizioni, stante l'incessante e regolare afflusso di clientela M/M per consulenza e problematiche varie). A questo proposito, si ritiene pressoché indispensabile una nuova risorsa con esperienza estesa in tema di fidi e garanzie. + 1 addetto cui attribuire mansioni prettamente esecutive (anche se, lavorativamente, per il nuovo modello tale figura non esiste): compilazione/archiviazione contratti, cartellini firma, documenti vari, ecc; apertura corriere/spedizione; bollatura cambiali / acquisizione "data certa" (all'ufficio postale); ricerche archivio e relative fotocopie; gestione economato; sostituzione centralino; "giro" principali aziende fuori piazza per ritiro valori/documenti; richiesta esito pagamento effetti del portafoglio scaduto.

Necessità di poter realmente fruire - da parte di tutte le nuove figure a carattere "tendenzialmente universale" - di adeguata formazione o di un'integrazione delle proprie conoscenze attraverso un serio e reciproco affiancamento (nelle filiali medio-grandi ci sono, normalmente, colleghi "specializzati" ma che non dispongono di una formazione "a tutto tondo"). Riconoscimento della figura del "Vice di Filiale grande" (quella del semplice "Sostituto del Titolare" non basta, anche perché non si può pretendere - volendo risparmiare Personale - di sommare tali incombenze a quelle tipiche di un'altra figura lavorativa. Sarebbe utile reintrodurre una capillare e regolare attività di segnalazione dell'arretrato

Viene, inoltre, rilevata in molte filiali una continua, asfittica ed esasperante pressione psicologica in merito al raggiungimento dei budget programmati che, spesso, sono oggettivamente fuori portata.

La riunione si è conclusa con l'impegno ad avviare un confronto con l'Azienda non appena concluso l'iter in corso di discussione con le Lavoratrici ed i Lavoratori per il rinnovo del CCNL.

Torino, 14 marzo 2005

RRSSAA FABI BAPV
AREA NORD OVEST